

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

THE SERVICE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE
PERFORMANCE STANDARDS OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อำภา คงพินิจ¹, สมชัย ชาวลิตธาดา², วิเชียร อินทรสมพันธ์³

Ampha Khongpinit¹ Somchai Chavalitthada² Wichian Intarasompun³

Corresponding Author E-mail : Ampha.kh11@gmail.com

Received: Mar 03, 2024; Revised: Mar 17, 2024; Accepted: Apr 12, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) วิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้างชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการให้บริการ ส่วนด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายข้อ พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างชุมชน (X10) และการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X9) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 47.00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา, มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

^{1,2} บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี

^{1,2} Graduate Diploma, Thonburi University

³ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

³ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of service leadership of administrators in educational institutions under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area office, 2) to study the level of performance standards of teachers in educational institutions under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office and 3) to study the service leadership of administrators that affects the performance standards of teachers in educational institutions under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area office. The sample was 337 teachers under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The tool used to collect data was a questionnaire. The data were analyzed using statistical packages including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Testing the relationship between variables using Pearson's product moment correlation and using Stepwise Multiple Regression Analysis. The results showed that:

1. The servant leadership of the school administrators under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province was at a high level to consideration based on the table, item by item; the community building was the highest average, followed by the service and the being a good listener was the lowest average respectively, 2. The standards for the performance of teacher under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province in overall mean was at the highest level based on the table, item by item; the relationships with parents and community was the highest average, followed by the learning management aspect and the performance of teachers' duty was the lowest average respectively and 3. the relationship between servant leadership of the school administrators and standards for the performance of teacher under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province can arrangement of the influence from high to low were as follows the community building (X10) and dedication to individual development (X9) were factors affecting the standard of teachers' performance under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province was statistical significance at the 0.1 and able to predict the standards for the performance of teacher under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area office at 47.00 percent.

Keywords: Service Leadership of School Administrators, Teachers' Performance Standards, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในการจัดการศึกษาองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารเปรียบเสมือนผู้นำ ที่จะพาองค์กรให้ก้าวหน้า มีบทบาทในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครู การปฏิบัติงานของครูเป็นภาพสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ตลอดจนทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักเรียนสัมฤทธิ์ผล หากครูปฏิบัติงานในการสอนให้เกิดประสิทธิภาพแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จไปด้วย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จึงมีบทบาทและความสำคัญยิ่ง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2562 เพื่อให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในความเป็นครู ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทำให้ผู้เรียนและผู้ปกครอง และสังคมมีความเชื่อมั่นต่อการประกอบอาชีพครูว่าผู้เรียนจะได้รับการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558: 39)

การศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน (2556: 117) ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพรทิพย์ เฟื่องกลัด (2560: 88) ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน ส่วน ขวัญชนก เจตชาลา (2562: 72) ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น คมธนู ครอบประเสริฐ (2562: 99) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($P = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ชนิดา คงสำราญ (2562: 180) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริงทั้ง 10 คุณลักษณะ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้แนะผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยให้บริการเพื่อนร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงานและใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำใฝ่บริการ จึงไม่ใช่การทำดีกับผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการช่วยเหลือให้ผู้อื่นดีขึ้น (Servant leadership is to not be easy on people, but servant leadership is to make them better.)" (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ. 2557: 101)

และเป็นเรื่องของพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นจะให้บริการ หรือรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรก เหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมาย คือความสำเร็จ ของคนในองค์กรหรืองาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (ศิริวรรณ จันทรัมย์. 2558: 20)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยในการปฏิบัติหน้าที่ครู ครูมีหน้าที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านการจัดการเรียนรู้ ครูมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. 2562: 18-20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอยู่บางประการ ได้แก่ 1) ขาดการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบ Active Learning / Co-creation ให้กับผู้เรียน ในทุกระดับชั้น 2) ขาดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ขาดความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงขาดความรู้และทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ขาดแรงจูงใจในความเป็นครูมืออาชีพ 3) ผู้บริหารขาดการส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการให้บริการครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูง ตามมาตรฐานนานาชาติของครู มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณ ความเป็นครู เพื่อให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. 2565: 48)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

ภาวะผู้นำไปบริการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557: 101) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบริการเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้แนะผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำอะไรต่าง ๆ ตามต้องการ โดยให้บริการเพื่อนร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของเพื่อนร่วมงาน และใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบบริการจึงไม่ใช่การทำดีกับผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่เป็น การช่วยเหลือให้ผู้อื่นดีขึ้น (Servant leadership is to not be easy on people, but servant leadership is to make them better.)"

ศิริวรรณ จันทร์ศรี (2558: 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำไปบริการ เป็นเรื่องของพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นจะให้บริการหรือรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรกเหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมาย คือความสำเร็จของคนในองค์กรหรืองาน โดยใช้อำนาจ ทางศีลธรรมกระตุ้น ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้นนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558: 29) ให้ความหมายว่า ลักษณะพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ตามก่อนเป็นอันดับแรก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน คอยช่วยให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนา ซึ่งนำไปสู่ความเจริญงอกงาม รวมทั้งการให้โอกาสแก่ผู้อื่นได้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

ภาวะผู้นำไปบริการ หมายถึง พฤติกรรมที่มีความต้องการให้บริการผู้ตามเป็นหลัก มองข้ามประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการ การทำหน้าที่ผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นธรรม การแสดงออกให้เหมาะสมการให้บริการแก่ผู้ตาม ถือความต้องการของผู้ตามอยู่เหนือผลประโยชน์ตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มช่วยเหลือคนอื่น การสนับสนุนความสัมพันธ์แบบไว้วางใจ การร่วมมือกันให้ผู้อื่นได้พัฒนา การให้บริการแก่ผู้ตาม หรือการให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกฝ่าย

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำไปบริการ ของกรีนลีฟ (Greenleaf) (Greenleaf, 2002: 21-61) มาเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งมีรายละเอียด 10 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้ฟังที่ดี การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากเพื่อนครูอย่างตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจความต้องการของครู โดยเฉพาะความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการตัดสินใจมาปฏิบัติงาน

2. การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจในความต้องการของเพื่อนครู มีพฤติกรรมที่แสดงออกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของครู เป็นผู้นำที่มีความอดทนอดกลั้นและยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนครู ยอมรับในข้อผิดพลาดและความบกพร่อง การขาดวุฒิภาวะ ของเพื่อนครูและบุคลากรอื่น ๆ

3. การเยียวยา การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสนใจกับการศึกษาข้อมูลด้านศักยภาพของครู และพร้อมที่จะช่วยเหลือครูที่มีปัญหาด้านร่างกาย และจิตใจ ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารจะทำหน้าที่ช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์ เพื่อให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยปราศจากความทุกข์

4. การตระหนักรู้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีไหวพริบในการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม มีการบูรณาการจากสถานการณ์รอบด้าน เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยใช้วิจารณ์ญาณประกอบความมั่นใจ ที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างผู้ที่มีความตระหนักรู้ มีความคิดสร้างสรรค์

5. การโน้มน้าว การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูร่วมปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม หากมีข้อคิดเห็น หรือปัญหาขัดแย้ง ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีแก้ปัญหา อย่างนุ่มนวลและชัดเจน เพื่อให้ครูยอมรับและสมัครใจ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการงานปราศจากความรุนแรงในการปฏิบัติงาน

6. การสร้างมโนทัศน์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการมองภาพในอนาคต เพื่อนำมาประกอบแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา มีการอุทิศตนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

7. การมองการณ์ไกล การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการมองภาพลักษณะของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการศึกษาถึงภูมิหลังและอดีต เพื่อนำมากำหนดในการพัฒนาสำหรับอนาคต ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่กระบวนการภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในอนาคตอย่างมีเหตุและผล

8. การให้บริการ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการอุทิศตนในการให้บริการแก่เพื่อนครู ผู้บริหารแสวงหาแนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เพื่อทำประโยชน์ให้ครู นักเรียน และสังคม ผู้บริหาร ทำหน้าที่ช่วยเหลือรับใช้บุคลากรทุกฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวก

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของครู ที่มาจากรายในสภาพจิตใจมากกว่าภาพลักษณ์ภายนอก ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

10. การสร้างชุมชน การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความรัก มีความไว้วางใจ มีความรับผิดชอบ ให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถหลอมรวมความเป็นหนึ่งเดียว ทำให้ครูมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุผลนี้ทำให้สังคมภายในสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 85) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือเสริมสร้างความพร้อม หรือตรวจสอบตนเอง ให้มีกิจกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพียงพอครอบคลุมมั่นใจว่า ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา เป็นคู่มือ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ขวัญชนก เจตชาลา (2562: 35) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากข้อกำหนดของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2562: 18) ได้กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นิตยา อุ่นละม้าย (2562: 25) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความพร้อมของบุคคลและกระบวนการต่าง ๆ ในการพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีคุณภาพที่ดี ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นอาจจะไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ผ่าน ๆ มาหรือใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้ ว่าได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของครู มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ และปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้น จัดประสบการณ์ ปลุกฝังค่านิยมให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. 2562: 18-20) สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นประชาชนที่เข้มแข็งของสังคม ส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักรู้ ในวิชาชีพ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ได้นอกจากนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เป็นผู้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม การวัดผลและประเมินผลตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการบูรณาการเรียนรู้ และศาสตร์การสอนในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ โน้มน้าวให้ครูจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข และสุขภาวะที่ดี ส่งเสริมให้ครูทำวิจัย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลต่อผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ มีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมให้ครูเข้าถึงบริบทของชุมชน ทำให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 2,147 คน โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 102 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้ 1) สํารวจข้อมูลของประชากรที่ใช้ในการวิจัยจากข้อมูลสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2) นำจำนวนประชากรที่ได้มากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของ Robert K. Greenleaf, 2002 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) การรับฟังอย่างตั้งใจ 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างโมทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การพิทักษ์รักษา 9) การมุ่งมั่นพัฒนาคน 10) การสร้างชุมชน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert Scale) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครแต่ละแห่งด้วยตนเอง ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ย 3) แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ย 4) การวิเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่	
ผู้อื่น	1. การเป็นผู้ฟังที่ดี	4.29	0.66	มาก	10
	2. การยอมรับและเห็นใจ	4.35	0.64	มาก	9
	3. การเยียวยา	4.36	0.66	มาก	8
	4. การตระหนักรู้	4.36	0.63	มาก	7
	5. การโน้มน้าว	4.39	0.62	มาก	5
	6. การสร้างมโนทัศน์	4.41	0.62	มาก	2
	7. การมองการณ์ไกล	4.38	0.61	มาก	6
	8. การให้บริการ	4.41	0.62	มาก	3
	9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนา	4.41	0.62	มาก	4
บุคคล	10. การสร้างชุมชน	4.42	0.61	มาก	1
รวม	4.38	0.63	มาก		

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($=4.38$, S.D. $=0.63$)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้างชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($= 4.42$, S.D. $= 0.61$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการให้บริการ และด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล ($= 4.41$, S.D. $= 0.62$) ส่วนด้านกรเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($= 4.29$, S.D. $= 0.66$)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.51	0.59	มากที่สุด	3
2. การจัดการเรียนรู้	4.51	0.58	มากที่สุด	2
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.54	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรทำนาย				
1. การสร้างชุมชน (X_{10})	.97	.40	.93	.00
2. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X_9)	.99	.35	.20	.00
6. ค่าคงที่ (Constant)	3.75		2.31	.00

$R = 0.69$ $R^2 = 0.47$ $R^2_{adj} = 0.47$, $F = 38.45$,
 $df_1 = 1$, $df_2 = 334$, $Sig. < 0.00$, $SE_{est} = 4.78$, $a = 33.75$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านการสร้างชุมชน (X_{10}) และการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลสามารถร่วมกันทำนายตัวมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 47 ($R^2 = 0.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 4.78 ($SE_{est} = 4.78$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ถึงร้อยละ 47.00 ($R^2_{adj} = 0.47$) ส่วนอีกร้อยละ 53.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ การสร้างชุมชน (X_{10}) ($\beta = 0.40$) และการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X_9) ($\beta = 0.35$) ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = 33.75 + 0.97(X_{10}) + 0.99(X_9)$$

หรือ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร = $33.75 + 0.97$ การสร้างชุมชน + 0.99 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Zy' = 0.40Zx_{10} + 0.35Zx_9$$

หรือ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร = 0.40 การสร้างชุมชน + 0.35 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้างชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการให้บริการ และด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล ส่วนด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในสถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำใ้บริการจึงมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อรวมพลังของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจึงทำให้การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภรณ์ ฐานเจริญ (2558) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกร ศิริสุข (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมากทั้งรายด้าน และโดยรวม

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนมีจิตวิญญาณความเป็นครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใ้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ศรีสุตา (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดา เดชอัคคณัฐ (2565) ได้ศึกษา คุณลักษณะความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างชุมชน (X_{10}) และการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X_9) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 47.00 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภา ปัทมานุสรณ์ (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูทุกด้าน อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61.50 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญญาณี ศรีดวงใจ (2562)

ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเป็นผู้ฟังที่ดี โดยเฉพาะการเข้าใจความต้องการของครู ทั้งความต้องการด้านร่างกาย และจิตใจให้มากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยเฉพาะส่งเสริมให้ครูอุทิศตนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการสร้างชุมชน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกันมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ศิริสุข. (2557). ภาวะผู้นำฝ่ายบริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- กมลชนก ศรีสุดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตาม มาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. (2562), (2562 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68ง. น. 18-20.
- ชนิดา คงสำราญ. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญชนก เจตชาลา. (2562). คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ญาณี ศรีดวงใจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ณัฐภรณ์ ฐานเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐภา ปัทมานุสรณ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐดา เดชอัครณัฐ. (2565). คุณลักษณะความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นิตยา อุณะม้าย. (2562). การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สียอู ติศ). วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ จันทร์ศรี. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้บริหาร สถานเอกชน จังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารักษาการใน
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา. (2558). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคีสันธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Robert K. Greenleaf. (2002) *Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and
Greatness*. New Jersey: Paulist Press.