

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*
ADMINISTRATOR' SERVANT LEADERSHIP AFFECTING SCHOOL
CULTURE OF SCHOOL UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

ไตรศร สติมัน¹, นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์² และ วสันต์ชัย กากแก้ว³

Trisorn Satiman¹, Nawaratwadee Shinakkarawat² and Vasanchai Kakkaw³

¹⁻³หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Master of Education Program in Educational Administration, Surin Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: tongliang2541@gmail.com

วันที่รับบทความ: 14 พฤษภาคม 2568; วันแก้ไขบทความ: 19 กันยายน 2568; วันตอบรับบทความ: 20 กันยายน 2568

Received 14 May 2025; Revised 19 September 2025; Accepted 20 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 4) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Citation:



* ไตรศร สติมัน, นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ และ วสันต์ชัย กากแก้ว. (2568). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 1156-1173.

Trisorn Satiman, Nawaratwadee Shinakkarawat and Vasanchai Kakkaw. (2025). Administrator' Servant Leadership Affecting School Culture Of School Under Surin Primary Educational Service Area Office 1.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(4), 1156-1173.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.99 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของวัฒนธรรมโรงเรียน เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.824

4) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ได้ร้อยละ 67.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.307 + 0.699^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.824^{**}Z_x$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, วัฒนธรรมโรงเรียน, การบริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of servant leadership of school administrators under the Office of Surin Primary Educational Service Area 1 2) the level of school culture of schools under

the same office 3) the relationship between servant leadership of school administrators and school culture and 4) the influence of servant leadership of school administrators on school culture. The sample group consisted of school administrators and teachers in basic education institutions under the Office of Surin Primary Educational Service Area 1 in the academic year 2024, totaling 351 participants. The research instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire. The overall reliability of the questionnaire was 0.99, with a reliability of 0.97 for servant leadership and 0.99 for school organizational culture. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and simple regression analysis.

The research findings were as follows:

1) The overall and individual aspects of servant leadership of school administrators were at a high level.

2) The overall and individual aspects of school organizational culture were at a high level.

3) Servant leadership of school administrators was significantly correlated with school organizational culture at a very high level ($r = 0.824$) at the .01 level of significance.

4) Servant leadership of school administrators significantly influenced school organizational culture, accounting for 67.90% of the variance at the .01 level of significance. The predictive equation in raw score form was $\hat{Y} = 1.307 + 0.699**X$ and in standardized score form $\hat{Z}_y = 0.824**Z_x$

Keywords: Servant Leadership, School Administrator, School Culture, Educational Administration, Educational Service Area Office

บทนำ

ในปัจจุบันสภาวะการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากสังคมมนุษย์เป็นสังคมขนาดใหญ่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้น ให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561 : 1-13) เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาที่กล่าวมานั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งควบคุมบังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษาของรัฐ หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของงานการบริหาร เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและศรัทธา นำไปสู่ความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนที่ดี (อมรรัตน์ ศรีทอง, 2558 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ พุทธพงศ์ หลักคำ (2560 : 10) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงาน ภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ และมีวิธีการดำเนินชีวิตของตนเองที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างความสามารถทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ และใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำสมัยใหม่ (modern leadership) ซึ่ง รุ่งทิวา กลัดमुख (2564 : 15) กล่าวถึงภาวะผู้นำใ้บริการว่าเป็นลักษณะพฤติกรรมของการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ตามก่อนเป็นอันดับ

แรก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนานำไปสู่ความเจริญ
งอกงาม ความพยายามในการสื่อสาร การเปิดรับคำพูดของผู้อื่น แสวงหาเอกลักษณ์เฉพาะ
ของกลุ่มและความสามารถในการทำให้เป้าหมายของกลุ่มชัดเจน กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือ
ร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่
การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนลีฟ (Greenleaf,
1977) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีความ
ต้องการรับใช้ผู้อื่นก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งการนำในลักษณะนี้เป็นผลมาจากการให้บริการ
แก่ผู้อื่นและองค์กร ผู้นำแบบผู้รับใช้อาจมีหรือไม่มีตำแหน่งก็ได้ ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะ
เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ความไว้วางใจกัน การมองการณ์ไกล การรับ
ฟังผู้อื่น ตลอดจนการใช้อำนาจทางศีลธรรม รวมทั้งการมอบอำนาจ จึงกล่าวได้ว่า ภาวะ
ผู้นำใฝ่บริการเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการรับใช้ผู้อื่นเป็นอันดับแรก
เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าตนเอง มีหัวใจของการบริการ ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบัน
จำเป็นต้องสร้างลักษณะภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหาร และมีการนำคุณลักษณะของ
ภาวะผู้นำใฝ่บริการไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีคุณภาพ

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญ
งอกงาม ดังนั้น โรงเรียนจึงประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และ
บุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกันได้มีการหล่อหลอมค่านิยม ความคิด ความเชื่อ
และพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับ และปฏิบัติติดต่อกันมาเป็น
เวลานาน จึงนำมาซึ่งการมีวัฒนธรรมโรงเรียน (อมรรัตน์ ศรีทอง, 2558 : 2) ซึ่งสอดคล้อง
กับแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนีและโรเบิร์ต (Sergiovanni & Robert, 1988 : 103) ที่
กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและ
เรื่องราวเล่าสู่กันมา มีจุดเน้นถึงค่านิยม และความเชื่อที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิก
ของโรงเรียน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจว่าทำอะไร และทำได้ดีอย่างไร ซึ่งทุกโรงเรียน
ต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะโรงเรียนของตน ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภรณ์ พงษ์พั่ง
(2565 : 25) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียนที่มีความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่บุคลากรเข้าใจร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการ

ปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกในโรงเรียนมีความเป็นเอกภาพและยึดเหนี่ยวผูกพันต่อโรงเรียน มีความเป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นการพัฒนาผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งจัดการศึกษาเพื่อโอกาส คุณภาพ คุณธรรมและเรียนรู้อย่างมีความสุข (แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2562 : 43) จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำใฝ่บริการที่จะสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน กล่าวคือนอกจากผู้นำจะเป็นบุคคลที่สร้าง บรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว งานจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ศิลปะในการบริหารงานนี้คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำได้แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบ หนึ่งในนั้นคือภาวะผู้นำใ้บริการและมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557 : 45) ภาวะผู้นำใ้บริการเป็นภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรม การให้บริการเพื่อนร่วมงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน รับผิดชอบต่อความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว เห็นคุณค่าของผู้อื่น พัฒนาผู้อื่น สนับสนุนให้คนในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ คือ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การกระตุ้นตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างโน้ตศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนและการสร้างกลุ่มชน

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558 : 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ (servant leadership) หมายถึง พฤติกรรมการรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตาม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันและให้อำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ตามทฤษฎีของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ด้านของ

วัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) เพราะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ครอบคลุม ในส่วน พิชิตชัย ศรีใสคำ (2565 : 17-18) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนสำคัญ ในการหล่อหลอมค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และ กลายเป็นสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม โรงเรียนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระบบโรงเรียน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการและรับใช้ผู้อื่นเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรในองค์กร มากกว่าการใช้อำนาจเพื่อบังคับบัญชา โดยมีลักษณะสำคัญ เช่น การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การมอบอำนาจ การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมโรงเรียนถือเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรม ค่านิยม และแนวปฏิบัติร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีลักษณะครอบคลุมทั้งด้านความมีจุดมุ่งหมายร่วม ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม การตัดสินใจร่วมกัน ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย และการยอมรับซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้ทุกฝ่ายดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีเอกภาพและยั่งยืน ทั้งนี้เมื่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารผสมเข้ากับวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็ง จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาอย่างเป็นระบบและสร้างผลลัพธ์ที่ดีทั้งในด้านคุณภาพการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในชุมชนโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,842 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 383 คน โรงเรียนขนาดกลาง 159 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 1,852 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 128 โรงเรียน ผู้บริหารและครู จำนวน 607 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 อ้างถึง : ธานีทร์ ศิลป์จารุ, 2549 : 47) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 351 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf) จำนวน 10 องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson) จำนวน 10 องค์ประกอบ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามตามมาตรฐานค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) (สุวิมล ติรกานันท์, 2557 : 57- 61) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 351 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดตาม และประสานงานกับโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่เพื่อรวบรวมให้ครบตามจำนวน

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงโดยใช้สถิติการวิจัย และดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment correlation Coefficient) ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การเป็นผู้ฟังที่ดี ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวใจ การเห็นอกเห็นใจ การบำรุงรักษาบุคลากร การอุทิศเพื่อพัฒนาคน การมองการณ์ไกล การสร้างกลุ่มชน การสร้างโมทัศน์ขององค์การ และมีความตระหนักรู้

2. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ ความซื่อสัตย์ ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความเชื่อถือไว้วางใจ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.824 แสดงว่าภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อยู่ในระดับสูงมาก หากพิจารณาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน การมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนสูงที่สุด รองลงมาคือ การอุทิศเพื่อพัฒนาคน การสร้างโมทัศน์ขององค์การ การสร้างกลุ่มชน การโน้มน้าวใจ มีความตระหนักรู้ การเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบร่วมกัน การบำรุงรักษาบุคลากร และการเป็นผู้ฟังที่ดี ตามลำดับ

4. การส่งผลของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สิ่งที่เกิดขึ้น โดยความรู้สึกที่ต้องการบริการผู้อื่น มากกว่าความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับ บัทมาพร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อมรรัตน์ ศรีทอง (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ ความซื่อสัตย์ ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความเชื่อถือไว้วางใจ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง ให้ความยอมรับนับถือบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ของครู เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986 : 50) ที่เสนอไว้ว่าการเห็นคุณค่า การยอมรับแนวคิดความสำเร็จ และผลงานของบุคลากร การยอมรับนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ ซึ่งเมื่อได้รับการยอมรับนับถือทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจเต็มที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ สุภาวดี ลำเจียกมงคล (2554) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าระดับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.824 แสดงว่าภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อยู่ในระดับสูงมาก หากพิจารณาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน การมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนสูงที่สุด รองลงมาคือ การอุทิศเพื่อพัฒนาคน การสร้างมโนทัศน์ขององค์การ การสร้างกลุ่มชน การโน้มน้าวใจ มีความตระหนักรู้ การเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบร่วมกัน การบำรุงรักษาบุคลากร และการเป็นผู้ฟังที่ดี ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำให้บริการและมุ่งเน้นการบริหารให้ได้ผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ อมรรัตน์ ศรีทอง (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 – 0.82 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.64 – 0.79

4. การส่งผลของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ร้อยละ 0.679 หรือ 67.90% และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.210 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนและปลูกฝังให้มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน ดังที่กรีนลีฟ

(Greenleaf, 1998) กล่าวว่า รูปแบบของภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับอมรรัตน์ ศรีทอง (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าโดยรวมผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำไม่บริการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้ฟังที่ดี ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้มน้าวใจ การเห็นอกเห็นใจ การบำรุงรักษาบุคลากร การอุทิศเพื่อพัฒนาคน การมองการณ์ไกล การสร้างกลุ่มชน การสร้างมนต์ศน์ขององค์การ และความตระหนักรู้ ส่วนระดับวัฒนธรรมโรงเรียนก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยอมรับนับถือ ความซื่อสัตย์ ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความเชื่อถือไว้วางใจ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.824 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนสูงที่สุด รองลงมาคือ การอุทิศเพื่อพัฒนาคน การสร้างมนต์ศน์ขององค์การ การสร้างกลุ่มชน และองค์ประกอบอื่น ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำไม่บริการสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมโรงเรียนได้ร้อยละ 67.90 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.210 โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y} = 1.307 + 0.699X$ และในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{z}_y = 0.824z_x$ ซึ่งสะท้อนว่าหากภาวะผู้นำไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนเปลี่ยนไปในทิศทาง

เดียวกันทั้งในระดับคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

1) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ด้านมีความตระหนักรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวรับรู้ เข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสถานการณ์โดยรอบ อย่างถ่วงถ่วง มีสติไม่ประมาท ตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม อีกทั้งต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ทำงานด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริม ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพัน รับผิดชอบร่วมกัน เสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ บรรลุเป้าหมาย มีการเสริมขวัญกำลังใจให้กันและกัน

3) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน สูงที่สุด จึงควรมีการส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการด้านอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางการ พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีต่อไป

4) จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ดังนั้น ในการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาให้ส่งผลต่อ วัฒนธรรมโรงเรียนด้วยนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำใ้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เข้าใจถึงหลักของภาวะผู้นำใ้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ได้แก่

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใ้บริการในโรงเรียนที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ พงษ์พิง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชิตชัย ศรีใสคำ. (2565). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พุทธพงศ์ หลักคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก วันที่ 13 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561.

- รุ่งทิวา กลัดมุข. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุภาวดี ลำเจียกมงคล. (2554). วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. ใน *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2562*. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.
- อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน *วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Patterson, K.J. (1988). *School culture*. San Francisco: Jersey Bass.
- Sergiovanni, T. J., & Robert, J. S. (1998). *Supervision human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.