

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี*

SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN EDUCATION SANDBOX AREAS PATTANI PROVINCE

แวนนุรา แวอาแซ¹ และ ซูฮัยรี บือองฉา²

Waennura Wae A-sae¹ and Suhairi Buangacha²

¹⁻²หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

¹⁻²Master of Education Program in Educational Administration Yala Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: waennura33@gmail.com

วันที่รับบทความ : 22 มิถุนายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 3 กรกฎาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 5 กรกฎาคม 2568

Received 22 June 2025; Revised 3 July 2025; Accepted 5 July 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี จำนวน 320 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test) การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Method)

Citation:



* แวนนุรา แวอาแซ และ ซูฮัยรี บือองฉา. (2568). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 427-449.

Waennura Wae A-sae and Suhairi Buangacha. (2025). Servant Leadership Of School Administrators In Education Sandbox Areas Pattani Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(4), 427-449.;

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

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

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นด้วยความเป็นธรรม เห็นอกเห็นใจ สนับสนุนบุคลากรทั้งด้านจิตใจและการทำงาน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงบวก และการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้, ผู้บริหารสถานศึกษา, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี

Abstract

This research aimed to 1) study the level of servant leadership of school administrators in the educational innovation area, Pattani Province; 2) compare servant leadership of school administrators in the educational innovation area, Pattani Province, according to the teachers' perspectives classified by gender, age, work experience, and school size; and 3) compile recommendations on servant leadership of school administrators in the educational innovation area, Pattani Province. The sample consisted of 320 teachers in the educational innovation area pilot area, Pattani Province. The stratified random sampling was used. The instrument used was a questionnaire. The statistics used were mean, standard deviation, t-Test, F-Test, and Scheff's Method.

The results of the research found that 1) servant leadership of school administrators in the educational innovation area, Pattani Province, was at a high level overall. 2) Comparison of servant leadership classified by gender, age, work experience, and school size, overall and by aspect. There is no statistically significant difference of .05. 3) Suggestions: Executives should listen to opinions fairly, empathize, support personnel both mentally and in terms of work, along

with creating a participatory work atmosphere, positive communication, and promoting a learning community for sustainable organizational development.

Keywords: Servant leadership, School administrators, Pattani Educational Innovation Area

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคนี้ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นสังคมที่มุ่งเน้นการสร้างสรคองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นฐานที่สำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองในประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย ส่งผลถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเริ่มต้นจากการวางพื้นฐานทางการศึกษา และการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะระบบการจัดการศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถศึกษาหาความรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้นั้นไม่ได้มีไว้สำหรับผู้เรียนเท่านั้น แต่มีไว้พัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ สามารถเรียน ทำงาน และใช้ชีวิตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้พร้อมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตราที่ 22 การจัดการศึกษายึดหลักผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนานำไปสู่การจัดการศึกษามีคุณภาพโดยมีการขับเคลื่อนสถานศึกษาและบุคลากรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ตามแนวคิดของโรเบิร์ต กรีนลีฟ (Robert Greenleaf) (อัญชลี ชัยชนะวิจิตร, 2553) มุ่งเน้นไปที่การทำหน้าที่ของผู้รับใช้ผู้ตามโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองจนก้าวไปเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต อีกทั้งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจต่อกัน

ผู้นำประเภตินี้มุ่งเน้นบทบาทการสนับสนุนและเอื้ออำนวยมากกว่าการควบคุมอย่างเดียว และสิ่งนี้สอดคล้องกับการทำงานในองค์กรการศึกษายุคใหม่ ที่ต้องการความยืดหยุ่นและการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษาทุกระดับ ภาวะผู้นำแบบนี้สามารถผลักดันให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย และทำให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาและการสร้างพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนตามบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ทั้งยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสในการจัดการศึกษาร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (เชษฐ์ดนัย ไชยเผือก ,2558)

การจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา จังหวัดปัตตานีได้รับการกำหนดให้เป็นพื้นที่นวัตกรรมศึกษานำร่อง เพื่อขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนในพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในพื้นที่นี้ยังประสบกับปัญหาหลายประการ เช่น ขาดแคลนทรัพยากร บุคลากรขาดทักษะที่เพียงพอ รวมถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่ซับซ้อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมการศึกษา (สมศักดิ์ จันทะบุตร, 2562) การพัฒนานวัตกรรมการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ โดยการสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่าง ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สุภาวดี แซ่ตั้ง, 2561) นอกจากนี้การถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีผ่านกิจกรรมประชุม สัมมนากับตัวแทนโรงเรียนนำร่อง ยังเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการขยายผลนวัตกรรมสู่โรงเรียนเครือข่าย (ธีรพล ศรีเจริญ, 2565)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี เพื่อพัฒนาผู้นำสถานศึกษาภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะ

เอื้อต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้สามารถพัฒนาเด็ก เยาวชน และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน สร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงแก่ การศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหาร

ธนิสา คูประเสริฐ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของกลุ่มบุคคลที่ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสรี ภักดี (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมสมาชิกองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

อนุจิรา ปันโย (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาศัยหลักการจัดการพิจารณาวิสัยทัศน์ การวางแผน การสั่งการการควบคุม การติดตามและการประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหาร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักการจัดการที่เป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการประเมินผล ทั้งนี้ การบริหารไม่เพียงเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงาน

ขององค์การเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการทำงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์การ การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการนำเทคนิคหรือวิธีการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการผลิตการให้บริการหรือการดำเนินงานทุกด้านให้เป็นไปด้วยดี และสามารถประสานการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นรมน ขันดี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อระบบการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษางานที่จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยระบบการบริหารที่ดีเพราะจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเจริญและความก้าวหน้าของสังคม ถ้าสถานศึกษาใด ขาดระบบการบริหารที่ดี อาจทำให้งานในสถานศึกษานั้นไม่ประสบความสำเร็จได้เท่าที่ควร

วัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากร ในการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล ใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

มนัญญา ปัดถาวงษ์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญเพราะการบริหารเป็นกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการช่วยดำเนินการในกระบวนการทำงาน ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่ องค์การ ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย เมื่อการทำงานเสร็จแล้ว ผลงานปรากฏออกมาตรงตามวัตถุประสงค์

ยงยุทธ พนัสนอก (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อองค์การการบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การบริหารและพฤติกรรมมีภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่มโครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์การ และการ

บริหารที่ต้องใช้การตัดสินใจในกระบวนการทำงาน โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทั่วทั้งองค์การ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ปัจจัยแวดล้อม และพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้การบริหารสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2. การบริหารสถานศึกษา

สุภัค ยมพุก (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารที่มุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ แสวงหาความรู้ ค้นหาความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อและการบริหารสถานศึกษายังหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่บุคลากรขององค์การหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งหวังให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรคือให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนมีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ตามขอบข่ายของการบริหาร

จรีพร รักสบาย (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยหาให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ ลดความซ้ำซ้อนและลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน เนื่องจากมีการติดตามควบคุม องค์การมีความ

เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพราะการบริหารมีเทคนิคและวิธีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการดำเนินการ ตามลำดับเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลในงานนั้น

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามหลักการบริหารที่เป็นระบบ ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป ทั้งนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมโดยรวม

วิริศรา บุญธรรม (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสั่งสมทักษะประสบการณ์ กำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จจุลวงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา

อนุชิต สุขกลี (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะ บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่าง เป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผ่านการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งต้องมีทักษะความรู้ และประสบการณ์ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับและช่วยให้การเรียนการสอนและการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้า

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

แนวคิดผู้นำแบบผู้รับใช้หรือผู้นำใฝ่บริการที่เริ่มนำมาใช้ในปี ค.ศ.1970 โดยโรเบิร์ต กรีนลีฟ (Robert Greenleaf, 2002) ได้ศึกษารูปแบบคุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดนมีแรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ของเฮอรัแมน (Herman) เรื่อง “การเดินทางสู่ตะวันออก” (Journey to the East) พระเอกของเรื่อง คือ ลีโอ (Leo) คนรับใช้ในกลุ่มที่แสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ต่ำต้อยที่สุดแต่น้ำใจและช่วยให้กำลังใจคณะผู้เดินทางด้วยการร้องเพลง เพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่นและทุกอย่างก็เป็นไปด้วยดี จนกระทั่งลีโอได้หายไปทำให้คณะผู้เดินทางเกิดความระส่ำระสาย หลายปีต่อมาหลังจากการเดินทางสิ้นสุดลง ผู้เล่าเรื่องยื่นสมาชิกคนหนึ่งของคณะเดินทางมีโอกาสไปยังสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ให้การสนับสนุนการเดินทางในครั้งนั้น และได้พบกับลีโอซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงประธานบริษัท สถานที่ที่แท้จริงของลีโอคือผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ไม่ใช่แค่แค่กรับใช้อันต่ำต้อยอย่างที่ผู้อื่นคิด เรื่องราวของลีโอทำให้กรีนลีฟประทับใจและคิดว่าในโลกของความเป็นจริงนี้ ผู้นำแบบนี้น่าจะมีอยู่จริง กรีนลีฟใช้เวลาหลายปีในการพิจารณาไตร่ตรองถึงประสบการณ์ในเรื่องบทบาทของผู้นำ กรีนลีฟได้เขียนแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำแบบผู้รับใช้ กรีนลีฟเชื่อว่าผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ก่อน ซึ่งเริ่มจากความรู้สึกที่เป็นไปตามธรรมชาติที่บุคคลต้องการจะรับใช้ผู้อื่น การเลือกในระดับจิตสำนึกจะเป็นแรงกระตุ้นไปสู่การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้ที่ต้องการอำนาจ อยากจะเป็นผู้นำก่อน กล่าวคือ เกิดจากแรงขับของความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำแบบนี้การรับใช้การให้บริการผู้อื่น การเห็นใจผู้อื่น จะเป็นตัวเลือกอันดับสุดท้าย ผู้นำแบบอำนาจและผู้นำแบบผู้รับใช้จึงมีความแตกต่างแบบ 2 ขั้ว บททดสอบที่ดีและยากสำหรับผู้บริหาร คือ ความพร้อมที่จะรับใช้ความต้องการของผู้อื่นก่อนความต้องการของตนเอง แบบทดสอบที่ดีที่สุดของผู้นำแบบผู้รับใช้และเป็นสิ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร คือ เมื่อผู้ตามได้รับการดูแลรับใช้แล้วช่วยให้เขาเติบโตขึ้นหรือไม่

ดาฟท์ (Daft,2004) กล่าวว่า ผู้นำแบบผู้รับใช้จะคิดถึงประโยชน์ของผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถของตน เพื่อให้บุคคลและองค์กรพัฒนามากยิ่งขึ้น ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความสามารถของตน เพื่อให้บุคคลและองค์กรพัฒนามากยิ่งขึ้น ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่อยากจะได้รับตำแหน่งเพื่อแสวงหาอำนาจ ผลประโยชน์และการควบคุมผู้อื่น ผู้นำแบบผู้รับใช้จะเสียสละ และไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นการอุทิศทุ่มเทให้กับการทำงานขององค์กร

ผู้นำแบบผู้รับใช้พร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้วยการรับฟังความคิดเห็น รับฟังความต้องการและให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกิดริ้วรอยผู้อื่น เขาจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบผู้รับใช้จะรักษาคำพูด ตรงไปตรงมากับต่อบุคคลอื่น ดูแลผู้อื่นแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น และข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่ผู้ตามอยู่เสมอ ไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลวจะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือผู้อื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นำแบบผู้รับใช้จะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อค้นพบพรสวรรค์และความสามารถในตนเอง เพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำได้ดีขึ้น ผู้นำแบบผู้รับใช้จะเป็นคนเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาและความเจ็บปวดของผู้อื่น เขาจะทำตัวเป็นผู้เห็นใจและเยียวยาผู้อื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยมีขอบเขตของการค้นคว้าในรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 1,831 คน (ที่มาข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี)

2) กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยใช้ตารางเปรียบเทียบเครจซี่และมอร์แกน (krejcie and Morgan.1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน จากโรงเรียน จำนวน 32 แห่ง โดยการสุ่มแบบสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี จำนวน 50 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเยียวยารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน 9) การอุทิศตน 10) การสร้างชุมชน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี

3. วิธีสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ อาทิ วิทยานิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ต่างๆ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้ โดยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

3.3 นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความ เที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.4 นำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของ เนื้อหาตามโครงสร้าง

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับครูผู้สอนที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ทั้งนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า เท่ากับ 0.973 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

3.6 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 77.19 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 35 – 45 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.69 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.69

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการฟัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการเอื้อยวารักษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 7) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 9) พบว่าภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

จังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 10) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการอุทิศตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 11) ภาวะผู้นำการแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการสร้างชุมชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเห็นอกเห็นใจ และด้านการเยียวยารักษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี

ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ด้านการฟัง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีทักษะการฟัง รับฟังอย่างรอบด้าน รับฟังด้วยสติ วิเคราะห์อย่างรอบคอบ ด้วยใจเป็นกลาง เปิดโอกาสให้ครูและผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม เพื่อการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย 2) ด้านการเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและใส่ใจครูและผู้ร่วมงาน ให้กำลังใจ

ช่วยแก้ปัญหา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนการช่วยเหลือกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และใช้หลัก “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” เพื่อความร่วมมือที่ดีในองค์กร 3) ด้านการเฝ้าระวังรักษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือเฝ้าระวัง และสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านจิตใจและชีวิตความเป็นอยู่ โดยควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาได้ในทุก ๆ เรื่อง พร้อมทั้งคำแนะนำและกำลังใจในการแก้ปัญหา มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ เฝ้าระวังอย่างเท่าเทียม และควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นพี่น้อง และไว้วางใจกันในสถานศึกษา 4) ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีความตระหนักรู้ในทุกด้าน ทั้งต่อตนเองและบุคลากร กล้ายอมรับข้อผิดพลาด ตัดสินใจอย่างยุติธรรม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ครูตระหนักในบทบาทหน้าที่และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงมีความรู้รอบด้าน เป็นที่ปรึกษา และสามารถพัฒนาครูให้มีความสามารถในการทำงานได้อย่างแท้จริง พร้อมทั้งสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผน ถอดบทเรียน และบริหารงานอย่างรอบคอบเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวาทศิลป์และศิลปะในการพูดที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ สื่อสารอย่างน่าฟัง ชัดเจน และสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจและมีกำลังใจ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศของความเข้าใจและความปลอดภัยในการทำงาน ใช้คำพูดที่เป็นแรงบันดาลใจ และยกตัวอย่างบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จเพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่สื่อสารได้ดี ย่อมสามารถชนะใจและนำพาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีคุณธรรมและอัตลักษณ์ 6) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมโนทัศน์และแบบแผนที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ โดยการวางแผน กำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูและบุคลากรมองเห็นภาพการทำงานอย่างลึกซึ้งและเป็นทิศทางเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับตัวและพัฒนาได้ตลอดเวลา รวมถึงใช้เครื่องมือ เช่น ผังความคิด เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งยังต้องสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองการณ์ไกลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถคาดการณ์อุปสรรคล่วงหน้าและวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและทันสมัย ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

พร้อมทั้งเป็นผู้ที่ใจกว้าง เปิดรับความคิดเห็น เพื่อการบริหารที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

8) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย สร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ทั้งส่วนตนและส่วนรวม กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการทำงานของครู โดยเฉพาะงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ควรสร้างทีมที่เข้มแข็ง มีเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในทิศทางเดียวกัน

9) ด้านการอุทิศตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีจิตอาสา มีความเสียสละและอุทิศตนทั้งเวลา กาย และใจเพื่อส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร มีความมุ่งมั่น ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกเรื่องการเสียสละและการอุทิศตนให้แก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ รวมถึงมีเป้าหมายและแรงจูงใจที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและชุมชนโดยรวม

10) ด้านการสร้างชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการสร้างและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการติดตามและพัฒนาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลัก “เข้าถึง เข้าใจ พัฒนา” เพื่อให้โรงเรียนและชุมชนเติบโตร่วมกันอย่างมั่นคง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานีจังหวัดยะลา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาและประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี ในการอภิปรายผลนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเปรียบเทียบผลการวิจัยกับแนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น

ด้านการฟัง การเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวจิตใจ หรือการสร้างชุมชน ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ต้องการผู้นำซึ่งไม่เพียงแค่สั่งการ แต่สามารถสร้างแรงจูงใจและเป็นต้นแบบเชิงจิตวิญญาณแก่บุคลากรในโรงเรียน การยึดหลักการรับใช้ผู้อื่นก่อนตนเองทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงศรัทธาและความไว้วางใจได้ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert K. Greenleaf, (1970) ผู้เสนอแนวคิด "Servant Leadership" ว่าผู้นำที่แท้จริงจะต้องเริ่มต้นจากการมีจิตใจในการรับใช้ก่อน และความเป็นผู้นำจะตามมาในภายหลัง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft, (2004) ที่เสนอว่าผู้นำแบบผู้รับใช้จะสร้างการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์การได้อย่างยั่งยืน โดยไม่ยึดติดกับอำนาจหรือผลประโยชน์ส่วนตน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นบางด้าน เช่น การเห็นอกเห็นใจและการเยียวยารักษาที่มีความแตกต่างตามเพศของผู้บริหาร ซึ่งอาจสะท้อนลักษณะทางอารมณ์หรือการสื่อสารที่แตกต่างกันระหว่างเพศ ทั้งนี้บ่งชี้ว่าแนวคิดผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวคิดที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้โดยไม่จำกัดปัจจัยพื้นฐานของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา เข้มทิพย์, (2560) และ ศุภกร บุญอินทร์, (2560) ซึ่งต่างก็พบว่า ผู้บริหารที่มีลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศหรืออายุอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลดา ปิ่นวิเศษ, (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะมีประสบการณ์ต่างกัน แต่สามารถมีภาวะผู้นำในระดับสูงได้หากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อเสนอแนะจากครูผู้สอนเน้นให้ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม การฟังอย่างลึกซึ้ง การเยียวยาด้านจิตใจ และการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องอาศัยความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ไม่ใช่เพียงการบริหารจากบนลงล่าง ข้อเสนอดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานของ Spear, (2002) ที่กล่าวว่า หนึ่งในหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คือ “การสร้างชุมชน” ที่เอื้อให้เกิดการเติบโตร่วมกัน ทั้งในมิติของ

ความรู้ ความสัมพันธ์ และคุณค่า อีกทั้งยังสะท้อนแนวคิด “กระจายอำนาจ” ที่เน้นการขับเคลื่อนโดยฐานรากจากบริบทชุมชนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา อันเป็นหลักการสำคัญที่ผลักดันโดยกระทรวงศึกษาธิการในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเอื้อยวารักขา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวจิตใจ การสร้างมนต์เสน่ห์ การมองการณ์ไกล การรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนและการสร้างชุมชน ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะผู้นำที่เน้นการรับใช้ผู้อื่นเป็นหลัก ไม่ใช่เพียงการสั่งการหรือใช้อำนาจ และในบริบทของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี ต้องการผู้นำที่เป็นแบบอย่างเชิงจิตวิญญาณ สามารถจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf, (2002) ที่เชื่อว่าผู้นำต้องเริ่มต้นจากความตั้งใจในการรับใช้ และแนวคิดของ Daft, (2004) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ส่งเสริมการพัฒนาย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยไม่ยึดติดกับอำนาจหรือผลประโยชน์ส่วนตน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการฟัง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างเท่าเทียม โดยการรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของทุกคนอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างความร่วมมือและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) ด้านการเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้หลักการ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” ในการสื่อสารและปฏิบัติต่อบุคลากร เพื่อส่งเสริมความร่วมมือที่ดีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์

3) ด้านการเอื้อยวารักขา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบปัญหาหรือได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ต่าง ๆ

ทั้งในด้านจิตใจและชีวิตความเป็นอยู่ โดยเปิดโอกาสให้ครูสามารถเข้ามาปรึกษาในทุก ๆ เรื่อง และให้คำแนะนำที่เหมาะสม พร้อมทั้งกำลังใจในการแก้ปัญหา

4) ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจสภาพแวดล้อมของบุคลากร กล้ายอมรับข้อผิดพลาด ตัดสินใจอย่างยุติธรรม และแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจภายในองค์กร

5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่เสริมพลังทางบวก และยกตัวอย่างบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

6) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมโนทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานและเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าใจภาพรวมของการทำงานได้อย่างลึกซึ้ง และมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

7) ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยมองการณ์ไกลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถคาดการณ์ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

8) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างทีมที่มีความสามัคคีและเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นทิศทางเดียวกัน

9) ด้านการอุทิศตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการ มีจิตอาสา ความเสียสละ และการอุทิศตน ทั้งในด้านเวลา กาย และใจ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนและชุมชน

10) ด้านการสร้างชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของโรงเรียนและชุมชนโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้ง 3 จังหวัดชายแดนใต้

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดปัตตานี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสมรรถนะ
การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน. (2559). การศึกษาบทบาทการบริหารระบบการดูแลผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดสระแก้ว
ปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏรำไพพรรณี.

เชษฐ์ดนัย ไชยเผือก. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับการพัฒนาองค์กรการศึกษา. *วารสารครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 32(1), 89–102.

จิตรจรรยา ทรวงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา, *Journal of Roi
Kaensarn Academi*. 3(1), 41-57.

จรีพร รักสบาย. (2564). การบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.
ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจียรไน ไชยนา. (2553). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธีรพล ศรีเจริญ. (2565). กระบวนการถ่ายทอดนวัตกรรมการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
นาร่อง จังหวัดปัตตานี. *วารสารวิจัยการศึกษา*, 8(1), 101-120.

- ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง และบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการ ประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรณทิพา จำเริญพรหม. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 16(2), 87-102.
- มนัญญา ปัดถาวงษ์. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุจิรา เข้มทิพย์. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. ใน *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระยอง จันทบุรี และตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วัลลิภา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภกร บุญอินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมศักดิ์ จันทะบุตร. (2562). การบริหารจัดการโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานำร่องจังหวัดปัตตานี. *วารสารการศึกษาท้องถิ่น*, 5(2), 45-60.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รายงานสถานการณ์การจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมศึกษานำร่อง*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภัทธานนท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี. ใน *สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภัค ยมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. ใน *วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสรี ภัคดี. (2565). ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 95-111.
- อนุจิรา ปันโย. (2565). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อัญชลี ชัยชนะวิจิตร. (2553). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับการพัฒนาองค์กร. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 10(2), 45-60.
- อนุชิต สุขกลี (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Daft, R. L. (2004). *Leadership theory and practice*. Dryden Press series in management. Fort Worth, TX : Dryden Press, ©1999.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th Anniversary ed.). Paulist Press.

- Krejcie, R. V. & Daryle, W. M. (1970). *Determining Sampling Size for Research Activities*. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 10(11), 308.
- Robert J. Sergiovanni. (2002). *Instructional Supervision*. (2nd ed). Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.