

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

เขต 1

นรินทร์ ไพเราะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

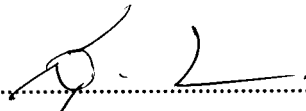
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


ธันวาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

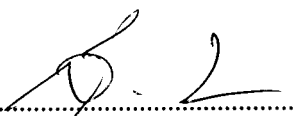
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นรินทร์ ไพเราะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

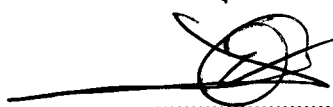
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

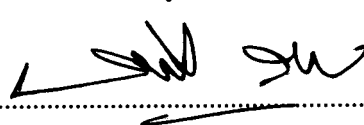

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

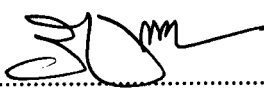
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 28 เดือน ธันวาคมพ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี และ ดร.ชัยพจน์ รังงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานนิพนธ์ รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู ดร.ชาย หาญณรงค์ และ นายอุดม ชำนิ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณครูโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ตลอดจนสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้อำนาจใจในการศึกษา ขอขอบคุณ คุณศิริดาว จิระวานิชย์กุล ผู้ให้การดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาทุกอย่างรวมทั้งเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างพลังใจที่ดี ตลอดการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

นรินทร์ ไพเราะ

58920523: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

นรินทร์ ไพเราะ: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชินบุรี เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN SERVANT LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF MATTHAYOM TEACHERS IN WATMAIKRONGTONG SCHOOL UNDER THE ROYAL PATRONAGE PRACHINBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2560 จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.74 และค่าความเชื่อมั่น .91 และแบบสอบถามประสิทธิภาพโรงเรียน จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.59 และค่าความเชื่อมั่น .87 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ การโน้มน้าวใจ และการรับฟังอย่างตั้งใจ ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .52$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกัน ($r = .52$) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($r = .52$) และการสร้างกลุ่มชน ($r = .50$) ตามลำดับ

58920523: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SERVANT LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR/ SCHOOL EFFECTIVENESS

NARIN PAIROA: THE RELATIONSHIP BETWEEN SERVANT LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS OF MATTHAYOM TEACHERS IN WATMAIKRONGTONG SCHOOL UNDER THE ROYAL PATRONAGE PRACHINBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 119 P. 2017.

The objective of this research was to study the relationship between servant leadership of administration and school effectiveness in school Matthayom Watmaikrongtong under the Royal Patronage Prachinburi Educational Service Area Office 1. The sample group was 142 Mathayom teachers in Watmaikrongtong School in academic year 2017 Random sampling technique was used to identify participant in this study. The tool of this research was a five point - rating - scale questionnaire which divided into 2 sections: the first section contain item 41 questions surveying opinion about servant leadership of administrators which had discrimination power between 0.21-0.74 and the reliability was .91. The second part contains 35 questions surveying school effectiveness which had item discrimination power between 0.22-0.59 and the reliability of questionnaire was .87. The statistics for analyzing data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation and Pearson Correlation Coefficient.

The research found that

1. The servant leadership of administrators in Watmaikrongtong School under the Royal Patronage in general and each aspect was at a high level. The first three factors were conceptual thinking, persuasion and active listening, respectively.
2. The school effectiveness of Watmaikrongtong School under the Royal Patronage in general and each aspect was at a high level. The top three factors were job satisfaction of teachers, learning organization and desired characteristics of learners, respectively.
3. The servant leadership of administration had a positive relationship with school effectiveness at statistically significance at the .05 level (in the medium level, $r = .52$). The top

three factors were collective responsibility ($r = .52$), dedication to developing people ($r = .52$) and creating group ($r = .50$), respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	22
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล.....	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุป	75
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	112
ภาคผนวก ค.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติงาน.....	54
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวม และรายด้าน	55
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ โดยรวมและรายข้อ.....	56
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยรวมและรายข้อ.....	57
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเชี่ยวชาญรักษา โดยรวมและรายข้อ.....	58
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการตระหนักรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	59
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการโน้มน้าวใจ โดยรวมและรายข้อ.....	60
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	61
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายข้อ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ.....	63
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยรวมและรายข้อ.....	64
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยรวมและรายข้อ.....	65
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้าน.....	66
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายข้อ .	67
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวม และรายข้อ.....	68
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ .	69
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและ รายข้อ.....	70
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ.....	71
19 แปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหาร จากการทดลองใช้เครื่องมือ	117
21	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ จากการทดลองใช้เครื่องมือ	118

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมล้วนดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลางและก้าวไปสู่ประเทศไทยได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง เพื่อการขับเคลื่อนประเทศ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ (เสาวลักษณ์ พิธิษฐไพบูลย์, 2559) ซึ่งการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก การศึกษายุคนี้ ควรเป็นการศึกษาเพื่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน เป็นการศึกษาเพื่อสังคม ที่คนที่ได้รับการศึกษานั้นต้องหันมาช่วยเหลือสังคมอย่างจริงจังและกว้างขวาง โดยที่ไม่ใช่การศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งดังเช่นที่ผ่านมา และการจัดการศึกษาต้องบูรณาการทั้งศาสตร์ ศิลป์ ชีวิต และเทคโนโลยีเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน เพื่อสร้างคนที่สังคมต้องการได้ในทุกมิติ และมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยครูอาจจะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปหรือถ้าจำเป็นต้องมีก็ต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทไปอย่างมาก (กฤตติน พันธุ์เสนา, 2559)

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long term competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้ การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ

ปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human capital) ที่มีประสิทธิภาพ (บวร เทศารินทร์, 2559) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษา มีนโยบายสำคัญหลายประการที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสและคุณภาพทางการศึกษา ให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มประชากรวัยเรียนที่มากที่สุด และมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหาร นอกจากจะต้องคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ มีลักษณะของผู้นำที่ควรเป็นแบบอย่างในการให้บุคลากรทุกระดับทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจ ให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรัก ความศรัทธา ความเสียสละ ทุ่มเท กำลังกายกำลังใจกำลัง ความคิด สติปัญญาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด ดังนั้นผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีตแล้ว ยังต้องปรับตัวและแนวคิดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดศักยภาพเชิงองค์กร รวมถึงการฟื้นฟูและพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพและบุคลากร (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 1)

ปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งที่ต้องเริ่มจากภายใน และต้องเริ่มจากหัวใจ มีความตั้งใจในการเป็นผู้นำ เปลี่ยนจากผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงผู้อื่น ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกัน ที่สำคัญคือการมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเสมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Blanchard, 2006) Greenleaf (1977) และ Spears (2004) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการว่าเป็นแนวคิดในการมอบอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการ ซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร ซึ่งภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อได้รับการบริการแล้วทำให้ผู้รับบริการ

เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น และกลายเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Daft (2002) ที่กล่าวว่า บทบาทที่ผู้นำต้องแสดงในการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์การ และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการ เรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ซึ่งก็คือ การหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุมเหนือผู้นำแบบใฝ่บริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ในสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดยังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เพราะสะท้อนถึงพฤติกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน คือ การมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2005, p. 18) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดแนวปฏิบัติในการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นควรพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ในการประเมินหลายเกณฑ์ เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดได้ ควรพิจารณาถึงความเหมาะสม (Steers, 1977, pp. 54-57) นอกจากนี้ประสิทธิผลของโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีการกำหนด การมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียน และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลยังมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอีกด้วย ซึ่ง ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 457-459) กล่าวว่า ประสิทธิภาพและคุณภาพของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญ

จากผลการวิจัยของ Irving (2005), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และ งามอาน สิมเสน (2556) มีค้นพบที่สอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยเน้นการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีการสนับสนุน พัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรในการทำงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ที่สำคัญต้องมีภาวะผู้นำ แบบใฝ่บริการซึ่งจะทำให้การทำงานของครูและการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิผล ที่ดี

โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพด้านการจัดการศึกษาและมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อค้นพบ องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด

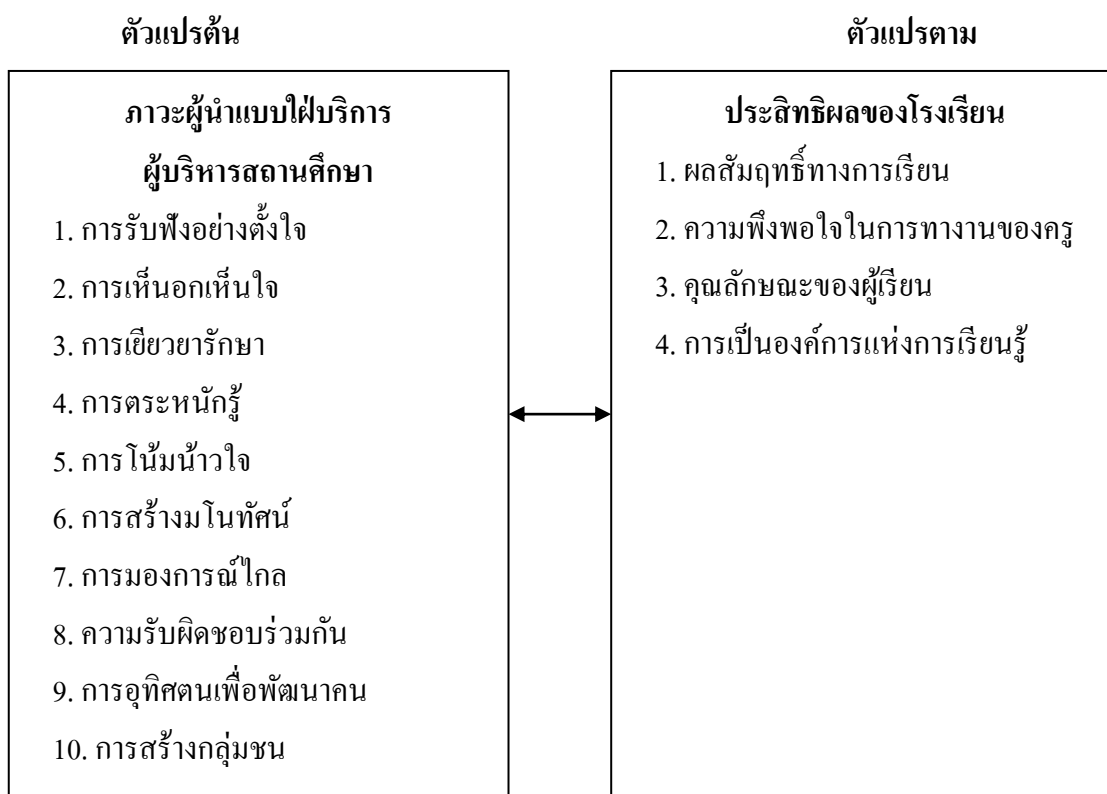
3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู โดยตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดของ Spears (2004) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดตาม งามอาจ สิมเสน (2556) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ที่สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาไทย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขยายขอบเขตทางด้านปัจจัยหรือความสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น

2. โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข วางแผนการพัฒนาโรงเรียนต่อไปได้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาป्राจันบุรีเขต 1 สามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด โดยสร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร (Servant leadership) ตามแนวคิดของ Spears (2004) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การเยียวยารักษา (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และการสร้างกลุ่มชน (Building community) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดตาม องอาจ สิมเสน (2556) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ Hoy and Miskel (2005), Sammons, Hillman, & Mortimore (1995), อาคม อึ้งพวง (2551) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ซึ่งสรุปได้ 4 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของผู้เรียน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 225 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 142 คน จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 3.1.1 การรับฟังอย่างตั้งใจ
- 3.1.2 การเห็นอกเห็นใจ
- 3.1.3 การเชี่ยวชาญรักษา
- 3.1.4 การตระหนักรู้
- 3.1.5 การโน้มน้าวใจ
- 3.1.6 การสร้างมโนทัศน์
- 3.1.7 การมองการณ์ไกล
- 3.1.8 ความรับผิดชอบร่วมกัน
- 3.1.9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน
- 3.1.10 การสร้างกลุ่มชน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3.2.3 คุณลักษณะของผู้เรียน
- 3.2.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำไฟบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกซึ่งการให้บริการผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ด้วยความเต็มใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับบุคลากรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยกำหนดเป็นองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 การรับฟังอย่างตั้งใจ หมายถึง ทักษะในการสื่อสารและการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง การเปิดรับคำพูดของผู้อื่นด้วยใจเป็นกลาง และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สามารถได้ยินทั้งเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

1.2 การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การพยายามเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกผู้อื่น ยอมรับและเคารพถึงความเป็นตัวเองของเขา และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน

1.3 การเชี่ยวชาญรักษา หมายถึง การช่วยเหลือผู้อื่นในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อกระตุ้นให้มีความเข้มแข็ง ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะต่อภาวะทางด้านอารมณ์ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.4 การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการยอมรับในข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเอง สามารถประเมินตนเองก่อนตัดสินใจและสามารถได้รตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์

1.5 การโน้มน้าวใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรเชื่อมั่น ยอมรับและเห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ ไม่ใช่เป็นการบังคับให้ทำซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสูง

1.6 การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง การที่จะสร้างฝันของตนเองในอนาคต หรือการมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตของตนเอง ไม่ใช่การมองเห็นแต่ปัญหาในแต่ละวัน ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาในแต่ละวัน

1.7 การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ในอดีตที่ได้รับเป็นบทเรียนและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ความเป็นจริงของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและมองเห็นทิศทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.8 ความรับผิดชอบร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย กระทำตนให้เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานและบุคลากร รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการตามความต้องการและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อบุคคลเหล่านั้น

1.9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าการเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำใฝ่บริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงใน

การพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

1.10 การสร้างกลุ่มชน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการสร้างกลุ่มและสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีความเท่าเทียมกัน รวมทั้งสร้างความสามัคคีและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การดำเนินงานในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตรอัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาการและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

2.2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมทั้งในด้านบวกและลบที่มีต่องานของตน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการในโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับและด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3. คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหาร และการอบรมนักเรียน ประกอบด้วย การมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

2.4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ การแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดปราจีนบุรี

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
หรือมีคำสั่งแต่งตั้งจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2498 โดยพระวิสุทธิธรรมจารย์ (หลวงพ่อทรัพย์) เจ้าอาวาสวัดใหม่กรงทอง ร่วมกับพระครูศรีมหาโพธิคุณารักษ์ เจ้าคณะอำเภอศรีมหาโพธิ ร่วมกันก่อตั้ง บนเนื้อที่ 15 ไร่ เปิดสอนครั้งแรกในระดับชั้น ม.1-ม.3 มีนักเรียน 79 คน ครู 3 คน ปี พ.ศ. 2503 ได้รับรองวิทยฐานะจากกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2510-2515 ขยายชั้นเรียนจากระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปี พ.ศ. 2524 ขยายชั้นเรียนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารครั้งที่ 4 ปี พ.ศ. 2530 ปรับปรุงอาคารสถานที่ สื่ออุปกรณ์ ห้องประกอบการสิ่งแวดล้อม ขยายพื้นที่เพิ่ม 10 ไร่ ปัจจุบันมีอาคารเรียน 5 หลัง อาคารประกอบการ 2 หลัง นักเรียน 4,678 คน คณะครู 225 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.6) แบบสหเคราะห์ (เรียนฟรี) (โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ, 2558)

ปรัชญาของโรงเรียน

“สุวิชาโน ภว โหติ ผู้รู้ดี เป็นผู้เจริญ”

อุดมการณ์ของโรงเรียน

“จริงใจ เสียสละ สามัคคี มีความรับผิดชอบงาน”

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

“แต่งกายดี มีวินัย ใฝ่รู้ มุ่งสู่คุณธรรม”

คุณธรรมอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

“ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน และกตัญญู”

วิสัยทัศน์โรงเรียน

“มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และมีพลานามัยดี รักสิ่งแวดล้อมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข”

เป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียน

1. ผู้เรียนมีความรู้ควบคู่คุณธรรม มีความก้าวหน้าเต็มตามศักยภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีภาพลักษณ์ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ยึดมั่นในอุดมการณ์ โรงเรียนและมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้นำ เสียสละทุ่มเท อุทิศตนรับผิดชอบ และมีคุณภาพ
3. ระบบบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วม ยึดโรงเรียนเป็นฐาน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประหยัด มีการประสานงาน เป็นประชาธิปไตยตามแบบวิถีพุทธ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้และความสามารถ
4. ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม มีมาตรฐานเน้นเอกลักษณ์สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ สวยงาม มีบรรยากาศทางการศึกษา สื่อ-อุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาเหมาะสมพอเพียง เอื้อต่อการเรียนการสอนและทันสมัย
5. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เน้นด้านศาสนา กีฬา ดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

โครงสร้างหลักสูตร

โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551 มี 2 หลักสูตร

1. หลักสูตรปฐมวัย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง พุศิจิกายน พ.ศ. 2546
2. หลักสูตร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองฯ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (เริ่มใช้ พ.ศ. 2553)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) เกิดขึ้นมานานแล้ว มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง มีหนังสือและบทความเขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมากขึ้น องค์การชั้นนำหลาย ๆ แห่งในอเมริกาที่ได้รับการจัดลำดับของวารสาร Fortune ให้เป็นองค์กรที่นำ

ทำงานด้วยมากที่สุด ได้มีการนำแนวคิดของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไปใช้กันอย่างแพร่หลาย รวมทั้งการนำแนวคิดดังกล่าวไปเสริมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Andrea, Timothy, Broene & Kubasek, 1998)

ความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

Spears (2004) ได้กล่าวว่า คำว่า ผู้บริการ (Servant) และคำว่า ผู้นำ (Leader) มีความหมายตรงข้ามกัน เมื่อคำทั้งสองคำถูกนำมาอยู่ด้วยกันความหมายอาจดูขัดแย้ง แต่กลับพบว่าสามารถไปด้วยกันและเกิดขึ้นได้จริง ปัจจุบันนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไว้แตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหาและมุมมอง ซึ่งสามารถจำแนกนิยามของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจากนักวิชาการได้เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มแรก ให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในลักษณะการปฏิบัติตนเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรก เช่น Greenleaf (1977) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการว่า หมายถึง การปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรก ซึ่งการนำเป็นผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์กร ผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการอาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่มีก็ได้ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล การฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรมและการเสริมพลังอำนาจ สอดคล้องกับ Nwogu (2004) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การให้บริการเป็นอันดับแรก และการกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือ การสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน และ Dubrin (2006) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะให้บริการผู้อื่นมากกว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พวกเขาต้องการ

กลุ่มที่สอง ให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตน แต่เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น เช่น Humphreys (2005) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการคือการมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ และ Laub (2004) ให้คำจำกัดความของ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการว่า หมายถึง การเข้าใจและการปฏิบัติ ซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจและสถานภาพแก่ความต้องการที่มีร่วมกันของคนแต่ละคน

กลุ่มที่สาม ให้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์และเป็นทรัพยากร เช่น Spears (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์

(Being useful) และการทำตนให้เป็นทรัพยากร (Being a resource) ความรับผิดชอบของผู้นำ คือ การทำให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็น เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ และ ทรัพยากรที่ว่านั้นก็คือผู้นำนั่นเอง ผู้นำจะมองว่าตนเองเป็นทรัพยากร เป็นผู้บริการ ซึ่งผู้นำต้อง บริการ ต้องสร้างชุมชน นำทางที่จะสามารถปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายและเพื่อผลลัพธ์ที่ทุกคนจะ ได้รับร่วมกัน สอดคล้องกับ Daft (2002) กล่าวว่าภาวะผู้นำใ้บริการ คือการมองข้ามผ่าน ผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม คอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่น ได้รับการพัฒนาและเจริญ งอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่น ได้ก้าวหน้าในวิชาชีพ เป้าหมายหลักของผู้นำ แบบนี้คือช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

จากคำนิยามของภาวะผู้นำแบบใ้บริการจากทัศนะของทั้งสามกลุ่ม สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ แบบใ้บริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกซึ่งการใ้บริการผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ด้วยความเต็มใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับบุคลากรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมการใ้บริการเพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็น อันดับแรก มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยเหลือผู้อื่น ได้ พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่น ได้ก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ

แนวคิดภาวะผู้นำแบบใ้บริการ

ผู้นำแบบใ้บริการเป็นแนวคิดในการเสริมพลังอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการใ้บริการ ซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร Greenleaf (1977) กล่าวว่า ภาวะผู้นำควรเน้นที่การใ้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ Spears (2004) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าแบบทดสอบ ที่ดีที่สุดของผู้นำแบบใ้บริการและเป็นสิ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร คือ ความพร้อมที่จะใ้ บริการความต้องการของผู้อื่นก่อนความต้องการของตนเอง และเมื่อเขาได้รับการบริการแล้วช่วยให้ เขาเติบโตขึ้น เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น และกลายเป็นผู้ใ้บริการผู้อื่นมากขึ้นหรือไม่

Yulk (2002) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบพื้นฐานของผู้นำแบบใ้บริการ อันแสดงถึง ความมีจริยธรรม คือ การใ้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจ แก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจผู้ตาม รับฟังผู้ตาม ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความเจ็บปวดและปัญหาของผู้ตาม ผู้นำจะมีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ที่ค้อยกว่าจะต้องได้รับการดูแล ผู้นำต้องเสริมพลังอำนาจ และเชื่อถือในตัวผู้ตาม ผู้ตามจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมเพื่อที่จะนำและควรรับ โอกาสเมื่อถูก

เสนอทำให้เกิดผู้นำแบบใฝ่บริการมากยิ่งขึ้นในสังคม หากมองในแง่การควบคุมผู้ตามแล้ว Daft (2002) ได้แยกประเภทผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian management) ผู้นำแบบนี้จะเน้นการสั่งการและควบคุมผู้ตามอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้ตามไม่กระตือรือร้น เฉื่อยชา ไม่คาดหวังเกี่ยวกับตนเอง แต่จะทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น 2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ผู้นำแบบนี้จะพยายามทำให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น 3) ผู้นำแบบผู้พิทักษ์ (Stewardship) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะคือ จะเริ่มเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของตนเองที่เคยเน้นการควบคุมผู้ตามเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ผู้ตามมากขึ้น และ 4) ผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นผู้นำที่เกิดภายหลังผู้นำแบบผู้พิทักษ์ ผู้นำแบบนี้จะเลิกควบคุมแต่จะเลือกบริการผู้ตาม

Block (1993 อ้างถึงใน จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 15) คุณลักษณะของผู้นำแบบใฝ่บริการมีความเหมือนกับผู้นำแบบผู้พิทักษ์ คือ ผู้นำทั้งสองแบบให้ความสำคัญกับการให้บริการหรือสนับสนุนผู้อื่นก่อนความต้องการของตนเอง ขณะที่บทบาทของผู้นำแบบใฝ่บริการมีความแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้นำแบบผู้พิทักษ์ คือ ผู้นำแบบใฝ่บริการจะสนองประโยชน์และความต้องการของผู้ตามตลอดจนช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ส่วนผู้นำแบบผู้พิทักษ์จะทำตัวเหมือนผู้พิทักษ์องค์การอย่างหนักแน่นรักษาผลประโยชน์และความต้องการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวตน (Yulk, 2002)

นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบใฝ่บริการมีความแตกต่างจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader-member exchange, LMX) เนื่องจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนทางสังคม เช่น การสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ ฯลฯ เป็นการสร้างภาวะผูกพันในการตอบแทนขึ้นกับผู้ตาม ผู้ตามก็จะมีการแลกเปลี่ยนด้วยการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์การให้ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากผู้นำอย่างเท่าเทียมกัน (ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์, 2548) ขณะที่ ผู้นำแบบใฝ่บริการจะมุ่งประเด็นที่ผู้ตาม โดยจะให้คุณค่ากับผู้ตามให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ จนเกิดความเต็มใจและอาสาเข้ามาร่วมการทำงานอย่างเต็มความสามารถอย่างแท้จริง โดยไม่มีเงื่อนไขและมีความสุขจากการได้ทำงานเพื่อสร้างผลผลิตแก่องค์กรอย่างแท้จริงนั้น และเป็นผู้อยู่บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม (Stone, Russell & Patterson, 2004)

ผู้นำแบบไฟบริการจะแตกต่างอย่างชัดเจนกับผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำก่อน คือ ผู้นำเกิดจากแรงขับของความต้องการอำนาจและการครอบครอง ผู้นำแบบนี้การให้บริการจะเป็นตัวเลือกท้าย ๆ ผู้นำแบบมีอำนาจและผู้นำแบบไฟบริการจึงมีความแตกต่างแบบ 2 ขั้ว อันเป็นความผสมผสานที่หลากหลายของธรรมชาติมนุษย์ แตกต่างโดยการดูแลให้บริการ โดยการเป็นผู้ให้บริการก่อน เพื่อบริการความต้องการตามลำดับสำคัญของความต้องการของมนุษย์ ผู้นำแบบไฟบริการเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างจะกลับตาลปัตรจากผู้นำแบบดั้งเดิม โดยผู้นำจะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเจริญเติบโตและสามารถพัฒนาตนเองให้ผลประโยชน์ด้านวัตถุและจิตใจแก่ผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่าจุดมุ่งหมายหลักของผู้นำแบบนี้ คือสนองความต้องการของผู้อื่นนั่นเอง ซึ่ง Daft (2002) ได้ให้แนวคิดที่ผู้นำแบบไฟบริการจะบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อทำให้บุคคลและองค์กร เจริญเติบโต ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นจะมีมากกว่าความปรารถนาที่ต้องการจะได้รับตำแหน่ง เพื่อแสวงหาอำนาจและควบคุมผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะเสียสละและไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน อันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์กร เขาจะรู้สึกว่าได้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เท่าที่องค์กรจะมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

The Greenleaf centre for servant leadership (Wintone, 2003) ระบุว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ อันได้แก่ 1) การบริการ ผู้นำตระหนักว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่มีความสามารถมากกว่าบริการผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าอย่างไม่มีเงื่อนไข กล่าวคือ ผู้นำจะรัก และบริการผู้อื่น ผู้นำจะต้องการบริการเพื่อให้ชีวิตของผู้อื่นเจริญงอกงาม 2) การนำ ผู้นำตระหนักว่าคนทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะใช้ประสบการณ์ การรู้ด้วยสัญชาตญาณ การมองการณ์ไกลการหยั่งรู้ และปัญญาของตนเพื่อทำนายวิสัยทัศน์ในอนาคตที่เป็นจริง ที่ช่วยกระตุ้น และที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม ซึ่งวิสัยทัศน์นี้จะเพิ่มพลังให้แก่ผู้ตาม 3) การให้คุณค่ากับอิสริภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุม บงการ 4) การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชมจุดเด่น และเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นในการใช้พรสวรรค์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ และ 5) การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน ผู้นำจะเห็นคุณค่าของการเยียวยาและการเรียนรู้ ว่าเปรียบเสมือนพรสวรรค์ที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อมวลมนุษยชาติ ผู้นำจะทำตนเป็นแบบอย่างและหาวิธีการที่จะนำองค์กรและผู้อื่นให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเยียวยาและกระบวนการเจริญงอกงามด้วย นอกจากนั้น Spears (2004) ยังกล่าวเสริมว่า นอกจากจะมีการบริการแก่ผู้อื่น และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว

แนวคิดว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการยังมีลักษณะเด่นอีก อันได้แก่ การมีแนวคิดในการทำงานแบบเป็นองค์รวม (Holistic approach to work) และการสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชน และ Spears (2004) ได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า นอกจากจะมีการบริการหรือให้บริการแก่ผู้อื่น และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว แนวคิดว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการยังมีลักษณะเด่นอีกอันได้แก่ การมีแนวคิดในการทำงานแบบเป็นองค์รวม (Holistic approach to work) และการสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชน ในด้านแนวคิดที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเหมาะสมกับรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ในทัศนะของ Wintone (2003) ผู้นำแบบไฟบริการพร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เขาจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน ผู้นำแบบไฟบริการจะรักษาคำพูด เชื่อสัจสุจริตต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตามไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลวจะตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง และผู้นำแบบไฟบริการจะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อค้นพบพลังความสามารถในตนเอง เพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบไฟบริการจะเป็นคนเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาของผู้อื่นแล้วเขาจะหาตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจผู้ตาม ขณะที่ Daft (2002) กล่าวว่า บทบาทที่ผู้นำต้องแสดงในองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบไฟบริการ การเป็นผู้นำแบบไฟบริการนั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ซึ่งก็คือ การหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะเป็นการควบคุมเหนือ ผู้นำแบบไฟบริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากร เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต

หลังจากแนวคิดว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการปรากฏตัวขึ้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ซึ่งโดยหลักแล้วสามารถแบ่งแนวทางการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวได้ 6 แนวทาง ได้แก่ 1) การใช้เป็นปรัชญาและโมเดลเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในองค์กร 2) การใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้จัดการในองค์กร 3) การใช้เป็นหลักการสำหรับภาวะผู้นำในสังคมระดับประเทศหรือระดับสากล

4) การสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา 5) การสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม และ 6) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในสถานศึกษาและในองค์กรธุรกิจ (Spear, 2004)

Stone, Russell and Patterson (2004) ได้พยายามวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ได้ข้อสรุปว่า ผู้นำแบบใฝ่บริการจะมุ่งประเด็นที่ผู้ที่เป็นผู้ตาม โดยจะให้คุณค่ากับผู้ตามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตามที่เป็นผู้สร้างผลผลิตแก่องค์กรอย่างแท้จริงโดยไม่มีเงื่อนไข อีกทั้งผู้นำแบบใฝ่บริการไม่ได้บริการด้วยความรู้สึกรู้สีกว่าต้องการให้เกิดผลลัพธ์แต่เพราะความต้องการที่จะบริการ ส่วนในด้านของการมีอิทธิพลและการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำแบบใฝ่บริการจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามผ่านการบริการเพื่อสร้างให้เกิดการทำงานที่มีความหมายและเพื่อจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นแก่ผู้ตาม เป็นการใช้อิทธิพลของการให้ (Self-giving) ที่ไม่ใช่อิทธิพลในทางเกียรติยศ (Self-glory) ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการนี้จะเป็นแบบพลวัตจึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางภาวะซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเป็นแบบอย่างของผู้บริการ การบริการจะเหนี่ยวนำให้ผู้ตามได้กลายเป็นผู้บริการด้วย อิทธิพลต่อการลดความไม่พึงพอใจของผู้ตามลง รวมถึงสร้างผลกำไรและความสำเร็จในระยะยาว

Certo (2006) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นวิธีการนำของผู้นำที่เห็นวาทะที่พื้นฐานที่สำคัญของเขาคือการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการดำเนินการตามคำร้องขอของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสนองต่อความต้องการ ความปรารถนา และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การเป็นผู้นำในลักษณะนี้จะปรากฏออกมาในรูปการเสริมพลังอำนาจไม่ใช่ให้ทางเลือก ทุกอย่างจะเพิ่มขึ้นทั้งการบริการกลายเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์ยอดเยี่ยม ประสบความสำเร็จมากขึ้นและเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

Blanchard (2006) ให้ทัศนะว่า ปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งที่ต้องเริ่มจากภายใน และต้องเริ่มจากหัวใจ ต้องเปลี่ยนลักษณะและความตั้งใจในการเป็นผู้นำ เปลี่ยนจากผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงผู้อื่น ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกัน ที่สำคัญคือการมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเสมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่เก่งกาจ เพราะงานของผู้นำประเภทนี้คือการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งการประพฤติตนตามแนวคิดของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะทำให้สมาชิกในองค์กรเพิ่ม

ความพึงพอใจ และทำให้ยินดีที่จะร่วมงาน สอดคล้องกับ Russell (2001) ที่ให้ทัศนะว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างของผู้บริการจะเหนี่ยวนำให้ผู้ตามได้กลายเป็นผู้บริการด้วยส่งผลต่อการลดความไม่พึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงการสร้างผลกำไรและความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) ให้ทัศนะว่า การที่ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานที่ได้ใช้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการในการบริหารจัดการย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่การบริหารงานเน้นการควบคุมกลายเป็นการมอบอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการร่วมมือการเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุกลายเป็นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

Greenleaf (1977) กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการเป็นแนวคิดในการมอบอำนาจ คุณภาพการสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร ซึ่งโมเดลของภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อได้รับการบริการแล้วทำให้เขาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น และกลายเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) การฟัง (Listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) ความเป็นผู้ดูแล (Stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community)

Page and Wong (1998 cited in Taylor, Martin, Hutchinson, & Jinks, 2007) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการจำนวน 99 รายการ และจัดหมวดหมู่รายการทั้งหมดได้ 12 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 2) ความนอบน้อม (Humility) 3) การรับใช้ (Servant hood) หรือ การบริการ (Service) 4) ห่วงใยผู้อื่น (Caring for others) 5) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 6) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) 7) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 8) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal-setting) 9) การนำ (Leading) 10) การเป็นต้นแบบ (Role modeling) 11) การสร้างทีมงาน (Team-building) และ 12) การตัดสินใจ (Decision making) ต่อมา Page and Wong (2000) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยใช้อุปกรณ์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (Human factors: HF) ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

ขององค์การในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นผู้นำ โดยจัดกลุ่มขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 บุคลิกลักษณะ (Personality) ประกอบด้วยลักษณะที่เชื่อถือ (Authenticity) และความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) กลุ่มที่ 2 สัมพันธภาพ (Relationship) ซึ่งเน้นการห่วงใยผู้อื่น (Caring for others) กลุ่มที่ 3 ภารกิจ (Task) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ โดยผู้นำแบบไฟบริการจะเน้น การตัดสินใจ (Decision-making) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal-setting) และการนำ (Leading) และ กลุ่มที่ 4 กระบวนการ (Process) คือ การสร้างทีมงาน (Team-building)

Russell (2001) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการตามทัศนะของ Page and Wong (2000) ได้แก่ 1) ลักษณะที่เชื่อถือ (Authenticity) 2) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 3) การห่วงใยผู้อื่น (Caring for others) 4) การตัดสินใจ (Decision-making) 5) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal-setting) 6) การนำ (Leading) และ 7) การสร้างทีมงาน (Team-building) และในปีต่อมา Russell and Stone (2002) ได้นำเสนอโมเดลทางปฏิบัติของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง (Honesty) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การบริการ (Service) 4) การเป็นต้นแบบ (Modeling) 5) การบุกเบิก (Pioneering) 6) การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Appreciation of others) และ 7) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ผู้นำแบบไฟบริการจะมุ่งประเด็นที่ผู้ที่เป็นผู้ตาม ผู้นำแบบไฟบริการจะให้คุณค่ากับผู้ตามซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นความห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตามที่เป็นผู้สร้างผลผลิตแก่องค์การอย่างแท้จริงโดยไม่มีเงื่อนไข

Winston (2003) ได้พัฒนาโมเดลผู้นำแบบไฟบริการสู่ผู้ตาม โดยนำเสนอผลการให้บริการโดยผู้นำแบบไฟบริการที่มีองค์ประกอบด้วย 1) ความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า (Agapao love) 2) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) 3) พันธสัญญาต่อการเป็นผู้นำ (Commitment to the leader) 4) การจูงใจ (Intrinsic motivation) 5) การบริการ (Service) และ 6) ศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy) ต่อมา Winston (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยศึกษาผู้นำในวิทยาลัยคาร์ทอลิกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนการประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำของ Winton (2003) ที่มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความความรักและศรัทธา ต่อพระเจ้า (Agapao love) 2) ไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) 3) พันธสัญญาต่อการเป็นผู้นำ (Commitment to the leader) 4) การจูงใจ (Intrinsic motivation) 5) ศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy) 6) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 7) การบริการ (Service) และ 8) ความนอบน้อม (Humility)

Spears (2004) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) การฟัง (Listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing)

4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) ความเป็นผู้ดูแล (Stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community)

Waddell (2006) ได้นำเสนอเรื่องราวของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำจากการใช้แบบวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ประกอบด้วย 1) ความความรักและศรัทธาต่อพระเจ้า (Agapao love) 2) การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) 3) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 4) ความนอบน้อม (Humility) และ 5) เรื่องราวในอดีต (Introversion) ขณะที่ Waddell (2009) นำเสนอคุณฉันทิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion intelligence) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฟัง (Listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) ความเป็นผู้ดูแล (Stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community)

Washington, Sutton and Field (2006) นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การฟัง (Listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) การตระหนักรู้ (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) ความเป็นผู้ดูแล (Stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community)

Taylor, Martin, Hutchinson and Jinks (2007) ได้ศึกษาคุณลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในทางปฏิบัติ ซึ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยพัฒนาเครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจำนวน 99 รายการ และจัดหมวดหมู่รายการทั้งหมดได้ 12 กลุ่ม ตามแนวคิดของ Page and Wong (1998) ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 2) ความนอบน้อม (Humility) 3) การรับใช้ (Servant hood) หรือ การบริการ (Service) 4) ห่วงใยผู้อื่น (Caring for others) 5) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 6) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) 7) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 8) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal-setting) 9) การนำ (Leading)

10) การเป็นต้นแบบ (Role modeling) 11) การสร้างทีมงาน (Team-building) และ 12) การตัดสินใจ (Decision-making)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการข้างต้น ในการศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดของ Greenleaf (1977), Spears (2004), Waddell (2006) และ Washington, Sutton and Field (2006) ที่จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ 10 ประการ ซึ่งผู้วิจัยนิยามตัวแปรในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) หมายถึง ทักษะในการสื่อสารและการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง การเปิดรับคำพูดของผู้อื่นด้วยใจเป็นกลาง และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สามารถได้ยินทั้งเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้นำแบบไฟบริการต้องมีทักษะที่สำคัญของผู้นำ โดยการอุทิศตนในการฟังผู้อื่น

2. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง การพยายามเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกผู้อื่น ขอมรับและเคารพความเป็นตัวเองของเขา และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะความรู้สึกที่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและการเคารพในความเป็นบุคคลที่ไม่เหมือนใครของตน ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา เห็นถึงความตั้งใจดีของทุกคนและต้องไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขาและนั่นหมายรวมถึงการยอมรับความสามารถและพฤติกรรมของเขาด้วย

3. การเยียวยารักษา (Healing) หมายถึง การช่วยเหลือผู้อื่นในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อกระตุ้นให้มีความเข้มแข็ง ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะต่อภาวะทางด้านอารมณ์ เกิดสุขภาพทางจิตใจ และร่างกายที่ดีขึ้นจากความกังวลต่าง ๆ

4. การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการยอมรับในข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเอง สามารถประเมินตนเองก่อนตัดสินใจและสามารถไต่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งตั้งตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์ มีความรู้และความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้ การมองการณ์ไกล

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้บุคคลากรเชื่อมั่น ขอมรับและเห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ ไม่ใช่เป็นการบังคับให้ทำ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสูง

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง การที่จะสร้างฝันของตนเองในอนาคต หรือการมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตของตนเอง ไม่ใช่การมองเห็นแต่ปัญหา

ในแต่ละวัน ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาในแต่ละวัน

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ในอดีตที่ได้รับเป็นบทเรียนและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ความเป็นจริงของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมองเห็นทิศทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสนิเทศมนต์แก่ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานและบุคลากร จัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการตามความต้องการ และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกถึงความดูแล รับผิดชอบ เพื่อคนอื่น จะมีอิทธิพลให้คนอื่นไว้วางใจและเชื่อใจ เพราะว่ามีผู้นำถูกคาดหวังให้ทำทุกสิ่งเพื่อองค์กร

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าการเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำไปบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

10. การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการสร้างกลุ่มและสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีความเท่าเทียมกัน รวมทั้งสร้างความสามัคคีและพึ่งพิงซึ่งกันและกัน การแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม ชุมชน คนที่เป็นผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและสามารถสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมและค้ำจุนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติ ตามกฎ กติกาขององค์กรของตนซึ่งเป็นการสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และพจนานุกรมของ Webster (2001) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ จากความมั่นใจ หรือจากความต้องการ ความพร้อม ความ โน้มน้ำวที่ทำให้เกิดการดำเนินการขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมองสิ่งเกิดขึ้น โดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามา

เกี่ยวข้อง คำว่า ประสิทธิภาพ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง 1) คุณภาพ หรือระดับสมรรถภาพ 2) ประสิทธิภาพของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิต กับต้นทุนการผลิต (พลังงาน เวลา เงิน ฯลฯ) และ 3) อัตราส่วนของการใช้พลังงานเพื่อให้ระบบ ขับเคลื่อน ได้อย่างคุ้มค่าตลอดจนหมายถึงชุดของประสิทธิภาพเองก็ได้ ความหมายดังกล่าว สอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษาหลายคน ดังนี้

Drucker (1983 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบ การปฏิบัติงานที่สำคัญสองประการ คือ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ โดยความมี ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุ จุดหมายขององค์การ ได้ดี (Do the things right) ส่วนความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการ กำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทิศทางและทำให้บรรลุผล (Do the right things and goals attainment)

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) และทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2545) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้สอดคล้องกัน คือผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การหรือระดับความสามารถของการบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ให้ทัศนะ ว่าประสิทธิภาพเป็นระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

Fiedler (1967 cited in Hoy & Miskel, 2001); Steers (1977) ได้ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกัน คือ การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดระบบของค์การ และการใช้ทรัพยากร ที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังกล่าวจะเห็นว่าคำสองคำนี้มี ความเกี่ยวข้อง กล่าวคือ ประสิทธิผล เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผล ของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับนักศึกษานั้น มักจะมองในเรื่อง คุณภาพของผลิตทางการศึกษา ซึ่งก็คือผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ (Objectives) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานนั้นจะรวมถึงผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ดังนั้น การประเมินประสิทธิผล ของโรงเรียนควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน สำหรับประสิทธิภาพนั้น จะเน้นการเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต ถ้าใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดผลผลิตสูงก็ถือว่า มี ประสิทธิภาพสูงอย่างไรก็ดี ในการบริหารจัดการนั้น ผู้นำองค์การย่อมต้องการเห็นประสิทธิผล ของการดำเนินงานมากกว่าสิ่งใด ๆ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จใน

การดำเนินงาน โดยที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพมากที่สุดจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารต้องการที่จะเห็นประสิทธิภาพเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วย

ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพควรมีความสัมพันธ์กัน เพราะหากมุ่งเน้นประสิทธิผลมากเกินไปย่อมทำให้ประสิทธิภาพเกิดปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากรขึ้นได้ ในขณะที่เดียวกันหากมุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปก็อาจทำให้ประสิทธิผลของการทำงานลดต่ำลงไป ประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ตามพันธกิจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลของโรงเรียน

ในสภาพความเป็นจริง โรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง ดังนั้น “ประสิทธิผลของโรงเรียน” จึงมีความหมายเดียวกับ “ประสิทธิผลขององค์กร” ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจัยองค์การอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการนิยามและการตีความหมายหลากหลาย นักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กรไว้แตกต่างกันตามลักษณะองค์กร และมุมมองของนักวิชาการ ผู้วิจัยนำนิยามของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศมาสรุปรวมและจัดประเภทนิยามได้เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก ให้นิยามคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียน/ ประสิทธิผลขององค์กรในรูปของความสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน/ องค์กร ตามเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

Gaertner and Ramnarayan (1983) ที่นิยามว่า ประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลมาจากการดำเนินงานหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กรที่บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) ขององค์กร

Pfeffer and Salancik (1978) นิยามว่า ประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ที่แสดงถึงศักยภาพขององค์กรในการจัดการได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและกลุ่มบุคคลในองค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546) ให้ทัศนะว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Handy (1985) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กร ดำเนินการได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ และยังมีความหมายในเชิงประเมินครอบคลุมถึงผลกระทบ (Impact) จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ (Outcome) และผลผลิต (Output) ขององค์กรด้วย

นักวิชาการกลุ่มที่สอง ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนค่อนข้างแคบ และ เฉพาะเจาะจง เน้นผลลัพธ์และผลผลิตที่เกิดกับนักเรียน นักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

Reid et al. (1988 อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 54) ที่ให้นิยามประสิทธิผล ของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนผู้มีประสบการณ์ และผู้บริหาร โรงเรียนที่กำลังศึกษาในระดับ บัณฑิตศึกษาว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ศักยภาพและความสามารถของนักเรียนด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Armstrong et al. (1989 อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 55) ให้นิยามว่า โรงเรียน ที่มีประสิทธิผลสูง หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐาน ในการทดสอบ

Hoy and Miskel (2005) นิยามว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาได้

นักวิชาการกลุ่มที่สาม ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ องค์กรในหลายมิติ ของการบริหารอันจะมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย

Downson (1996) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า เป็นผลของการดำเนินการ ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ความสำเร็จครอบคลุมถึงความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งส่วนที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตาม เป้าหมายของโรงเรียน โดยต้องพิจารณาถึงเป้าหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา และเงื่อนไข ของผู้ปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effective) เป็นคำที่ยากจะให้นิยามได้อย่าง ชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จักจบ หาก มองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง สุขภาพของเด็ก คณะครูหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียน หรือความร่วมมือ ของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็กสภาพ

ของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในองค์กร เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ เราเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือ การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

การอธิบายเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness) หรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) นั้น เห็นได้ว่ามีการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful school) โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูง (High-performance school) โรงเรียนคุณภาพ (Quality school) โรงเรียนสมบรูณ์แบบ/โรงเรียนในฝัน (Lab school) หรือโรงเรียนดี (Good school/ Smart school) เป็นต้น ถ้าหากพิจารณาเกี่ยวกับคำศัพท์สำคัญ (Keys terms) ต่าง ๆ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความหมายเชิงบวกทั้งสิ้นซึ่งแสดงถึงโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีการปรับปรุงพัฒนา (Improvement school) จนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้านเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder satisfaction) ซึ่งนักวิชาการ และนักการศึกษาได้พยายามให้นิยาม และอธิบายลักษณะของคำเหล่านี้ไว้อย่างหลากหลายเช่นกัน

ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ดังนี้

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้สร้างตัวแบบ (Model) เกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ปริมาณของผลผลิต (Quantity of product) คุณภาพของผลผลิต (Quality of product) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยให้เหตุผลว่า เกณฑ์ทั้ง 5 เหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสามารถขององค์กรในการระดมพลังสำหรับ

ปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และการปรับเปลี่ยน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นก่อให้เกิดเจตคติในทางบวกของนักเรียนที่มากกว่า ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาภายในได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมาย และระบบทรัพยากร

Cameron (1996 อ้างถึงใน งามจิตต์ ลิ้มเสน, 2556, หน้า 57) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สภาพขององค์การ

Bossert (1988) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด 3) การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ 4) การพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) การอิสระและหลากหลายในการเรียน

Caldwell and Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ 2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง และ 3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

Woods and Orlik (1994) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1) ความคาดหวังสูง การสอนที่ท้าทาย ความสำเร็จในหลายด้าน 2) บริบทและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม 3) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตร ให้มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน 4) พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาวเพื่อความเติบโตพัฒนาทางสติปัญญา 5) จัดสานักชุมชน การตัดสินใจและการวางแผนร่วมกัน เพื่อมีพันธะผูกพัน 6) ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบเชิงสังคม แนวทางในการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียน 7) มีการตรวจสอบภายใน ระบบการประเมินนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ 8) สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด

Sammons; Hillman and Mortimore (1995) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเชิงข้องใน โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 3) สภาพแวดล้อมที่ในการเรียนรู้ 4) การรวมพลังในการเรียนการสอน 5) การสอนที่มีความหมาย 6) ความคาดหวังสูง 7) มีการเสริมแรง 8) การติดตามความก้าวหน้า

9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน 10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน และ 11) องค์การแห่งการเรียนรู้

Hoy and Miskel (2005) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (Job satisfaction) และการรับรู้ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด (Overall perceptions of school effectiveness) และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า โรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้างบุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนได้

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด โดยใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรจากแนวคิดตามตัวแบบบูรณาการของ Hoy and Miskel (2001) กับวงจรชีวิตขององค์กรของ Robbins ผลการวิจัย พบว่า ความสำคัญของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ความสามารถในการประสานงาน 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการผลิตและบริการ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 5) ความผูกพันต่อสำนักงาน โดยผ่านเกณฑ์การประเมินสองด้าน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ และด้านความสามารถในการประสานงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ตัวทำนายประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดโดยรวมที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ภารดี อนันต์นำวี (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยไว้สองประการ คือ ความพึงพอใจในงานของครู และความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ชินภัทร ภูมิรัตน์ (2550 อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 59) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน 5) การตั้งความคาดหวังสูง 6) สร้างแรงจูงใจ 7) ติดตามประเมินผล 8) คุณเลติวีของนักเรียน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน และ 10) องค์การแห่งการเรียนรู้

อาคม อึ้งพวง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การมีภาวะผู้นำของโรงเรียน 2) การสอนที่มีประสิทธิผล 3) มีสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ดี 4) มีวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียน 5) มีความคาดหวังสูง 6) มีการมุ่งเน้นสิทธิและความรับผิดชอบ 7) มีการติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนทุกระดับ 8) มีการพัฒนาทักษะของบุคลากร 9) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและสมาชิกชุมชน 10) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องอาจ สิมเสน (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน และพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของนักเรียน และ 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนจากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้ยึดตามการศึกษาของ องอาจ สิมเสน (2556) ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของโรงเรียนจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ในขณะที่การปฏิรูปการศึกษากำลังเป็นหนึ่งในกระแสหลักของโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่

ในโลก จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารจาก Websites ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินระดับชาติของประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ พบว่ามีการประเมินระดับชาติ 2 แบบใหญ่ ๆ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ได้แก่

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียน โดยเป้าหมายของการประเมินแบบนี้ คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินสามารถแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาวโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEP) ของสหรัฐอเมริกา และ Qualifications and Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของสหราชอาณาจักร แต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันคือ NAEP เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง QCE เป็นการสอบสำหรับนักเรียนทุกคนที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการสอบจึงสามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครองที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เช่น การสอบ O-Level และ A-Level ของสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐ New South Wales ประเทศออสเตรเลีย และการสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE), General Certificate of Education (GNE), N-Level, GNE O-Level และ GNE A-Level ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการประเมินตามตัวแบบนี้แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจการประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับช่วงชั้น อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมิน ไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

ในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรได้มีการประเมินทั้งสองแบบนี้ควบคู่กันไปและเป็นอิสระต่อกัน การประเมิน NAEP เป็นโครงการของรัฐบาลกลาง และไม่มีผลต่อการได้ตกของผู้เรียน แต่ก็มีหลายรัฐที่มีการจัดสอบระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเรียกว่า Exit Examination เช่น มลรัฐ California และ South Carolina เป็นต้น ซึ่งการประเมินระดับชาติในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนเป็นแบบ National Tests ของ QCE เหมือนประเทศอังกฤษ Jones (1999 อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 62) โดยประธานาธิบดี Clinton ได้เสนอให้มีการประเมินผู้เรียนทุกคนในระดับ Grade 4 ในวิชา Reading และ Grade 8 ในวิชาคณิตศาสตร์ โดยอ้างเหตุผลว่าการประเมินโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจะให้ภาพในระดับหน่วยใหญ่ เช่น ภูมิภาค รัฐ และประเทศ แต่ไม่ได้ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล และประธานาธิบดี George W. Bush ก็ได้ดำเนินนโยบายในทิศทางเดียวกัน

คือ ได้เสนอนโยบายด้านการศึกษาชื่อ No child left behind ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นกฎหมายการศึกษาชื่อ No child left behind act of 2001 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ คือ 1) ให้มลรัฐทั้งหลายและสถานศึกษาของรัฐจัดสอบนักเรียนตั้งแต่ระดับ Grade 3-8 ในวิชาการอ่านและคณิตศาสตร์ทุก ๆ ปี โดยใช้แบบทดสอบที่สร้างจากข้อสอบของรัฐที่มีอยู่หรือพัฒนาขึ้นใหม่โดยให้เริ่มดำเนินการภายใน 3 ปี 2) ให้รัฐบาลกลาง (Federal government) จัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาแบบทดสอบของมลรัฐต่าง ๆ 3) ห้ามมิให้มีการจัดสอบ National tests ที่รัฐบาลกลางเป็นผู้ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน 4) ให้มลรัฐต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นในการเลือกที่จะรับการประเมินโดยโครงการ NAEP หรือ โครงการอื่น ๆ ที่มีมาตรฐานทางเทคนิคและวิชาการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้นได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปีการศึกษา 2548 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา จากการศึกษาและพิจารณาตัวแบบ วิธีดำเนินการประเมินระดับชาติ กรมวิชาการได้เสนอตัวแบบใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสานโดยนำเอาข้อดีของตัวแบบต่าง ๆ และขณะเดียวกัน ได้หลีกเลี่ยงหรือเตรียมป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงได้ตัวแบบการประเมินที่น่าจะเหมาะสมที่สุด คือ การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET: Ordinary national educational test)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่ง Hoy and Miskel (2005) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญสองประการเกี่ยวกับความสำคัญของคะแนนการทดสอบมาตรฐานไว้สองประการ คือ ประการแรก เหตุผลทางการเมือง (Political) และประการที่สอง เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) ในทางการเมือง ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่าคะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง ส่วนในทางปฏิบัติ เกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐานและการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็น

อีกตัวแปรหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังที่ Lunenburg and Ornstone (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 51) ได้ให้ทัศนะว่า ตัวชี้วัดโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school indicators) คือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ จึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบระดับสถานศึกษา และคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การดำเนินงานในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาการ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพยายามในการนิยามความหมายของความพึงพอใจในงานได้เกิดขึ้นในปี 1935 โดย Robert Hoppock (1935 cited in Hoy & Miskel, 2005) ได้พยายามกำหนดนิยามที่เหมาะสมขึ้น แต่ก็เป็นที่ไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากความรู้ในเรื่องดังกล่าวมีอยู่อย่างจำกัด อย่างไรก็ตามได้นิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า การรวมเอาสภาพทางจิตวิทยาทางสรีระ และสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่เป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ สำหรับ Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน งามอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 64) สรุปไว้สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ โดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ นอกจากนั้นความพึงพอใจยังเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่งที่รู้สึกว่าได้รับในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานเนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ

ถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูงคุณภาพของงานก็จะสูง แต่ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงานคุณภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย นั่นแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร (Hoy & Miskel, 2001) ซึ่งโครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (The overall job satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The facets of job satisfaction) ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมองความหมายของความพึงพอใจนั้นมองได้เป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน และเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคล หรือประสบการณ์ในการทำงาน (Hoy & Miskel, 2001)

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2549 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ได้สรุปตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ไว้ดังนี้คือ 1) การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน 2) งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากเกินความสามารถ 3) ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าหรือเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) เพื่อนร่วมงานของสวนใหญ่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน 5) ได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน 6) รู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ 7) พอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ 8) การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

ความพึงพอใจของครุณั้นอาจมีได้สองลักษณะ คือ ความรู้สึกของครุที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครุ ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของครุ หมายถึง ความรู้สึกของครุที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมทั้งในด้านบวกและลบที่มีต่องานของตน ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการในโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้าน เก่ง ดี และมีสุข อันเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้จึงได้กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านดี และมีสุข ไว้ดังนี้ คือ 1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกเช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข และ 2) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ ร่างแข็งแรง มีร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 ด้านผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน, 2549) และเป้าหมายการจัดการศึกษาในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาของชาติด้านผู้เรียน 1 มาตรฐาน ได้แก่ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ 2) ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 4) ทักษะทางสังคม และ 5) คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคอนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 1, 7 และ 8 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้

1) มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต

3) มีความกตัญญูทวดเวที 4) มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนร่วม
5) ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินสิ่งของของตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า 6) ภูมิใจในความเป็นไทย
เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มี
สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพ
ทางกายตามเกณฑ์ 3) ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความรุนแรง
โรคร้าย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ 4) มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติ
ผู้อื่น 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา
มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านศิลปะ 2) ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงาน
ด้านดนตรี/ นาฏศิลป์ 3) ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านกีฬา/ นันทนาการ

3. มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
กับด้านดี และมีสุข ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูทวดเวที
4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5) ผู้เรียนประหยัด และ
ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และ
มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและ
สิ่งมอมเมาหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคร้าย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ
4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น 5) ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่นและชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ 2) ผู้เรียนมีความสนใจและ
เข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/ นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา 3) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วม
กิจกรรมด้านกีฬา/ นันทนาการ 4) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมและประเพณี
ที่ดีงามของท้องถิ่นและของไทย

4. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้าน

ร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคู่ต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มีการกำหนดจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้าน การมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางการดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมาไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดย Sergiojanni (1980 อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 70) อธิบายว่าเพิ่มเติมว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กร น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยควรให้โรงเรียนเป็นชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่อธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building community in schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการ (Formal organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) แทน ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วย ค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กร (Organization) ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา

(Hierarchical relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional relationships) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือ วิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง (Impersonal) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม (Maintain status quo) ของหน่วยงานไว้ ดังนั้นถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบขององค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกร้างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือสวัสดิภาพร่วมกัน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายที่อยากให้มีการสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบ อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ทุกคน โดยทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคน ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้การบริการและการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเอื้ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความเป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันเสาะแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้ การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเอื้ออาทรให้เกิดขึ้น อยากรู้ก็ดี ไม่ว่าจะเป็้องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ หากพิจารณาจากนิยาม คุณลักษณะหรือองค์ประกอบแล้วจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน โดยแนวคิดดังกล่าวเริ่มจาก Argyris and Schon (1975 อ้างถึงใน องอาจ สิมเสน, 2556, หน้า 71) ซึ่งทั้งสองเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาและด้านปรัชญาชาวสหรัฐอเมริกา ที่เขียนตำราเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การและเป็นผู้ใช้ คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational learning หรือ OL) แต่ก่อนข้างจะเป็นวิชาการและอ่านยากจึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมแพร่หลาย สำหรับผู้ที่มิชอบพาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีงานเกี่ยวกับเรื่องนี้แพร่หลาย

จนเป็นที่ยอมรับคือ Senge (1990) ศาสตราจารย์ในสาขาวิชาบริหารจัดการ และการศึกษาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในสหรัฐได้ร่วมกับคณะทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูบริษัทธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินกิจการหลายแห่งในสหรัฐ จึงพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์กรของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization หรือ LO) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

แนวคิดเบื้องต้นตามทัศนะของ Senge (1990) เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจังในรูปของการนำไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ โดยได้ให้คำนิยามขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเอง อยู่ตลอดเวลา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วย บุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา คำว่า “วินัย (Disciplines)” หมายถึง เทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติ เพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้ของทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking) ซึ่งต่อมา Senge et al. (1994) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือการทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้ นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้นจากการมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเช่นนี้ ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเขาได้อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเมื่อเวลาผ่านไปหลังจากสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็น และได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมา ที่เรียกว่า วงจร

ของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep learning cycle) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้แก่บุคคลและองค์การโดยรวม นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องปรับในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered)

2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (Diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (Homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple intelligences) เป็นต้น

3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

Karson et al. (2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ได้สรุปว่าสถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่ 1) สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก 2) เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้ 3) ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมมีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น 4) มีความพยายามที่จะล้มเลิกตัวแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน (Harmony model) เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด 5) ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 6) การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (Open culture) ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน 7) รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 8) มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized structure) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง 9) ปรับเปลี่ยน

แนวทางปฏิบัติของครูจากการสอน (Teaching) ไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ ของนักเรียน 10) โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา 11) มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่เน้น ตัวแบบ ทีมงาน เป็นหลัก 12) มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอน สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

อย่างไรก็ตาม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน ต่อการปรับเปลี่ยนสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ มีการปฏิรูปและพัฒนา อย่างต่อเนื่องโดยการร่วมมือกันระหว่าง โรงเรียน บ้าน องค์กรศาสนา สถาบันทางวิชาการและ องค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ในท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน ระดับวิชาชีพ และ ระดับการเรียนรู้ของชุมชน ดังนี้

ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิด การเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทางการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนัก ตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด เพื่อให้ให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่หลากหลาย และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนเช่น การมีนิสัยรักการอ่าน การเขียนและการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล ความสนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา และการมีวิธีการ เรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมา โรงเรียน เป็นต้น

ระดับวิชาชีพ (Professional level) เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า ชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional community) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพ ของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง กล่าวคือ มีการแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มีการรับฟังความคิดเห็นใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีทีมงานและมีวิธีการที่หลากหลายในการทำงาน และยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ

ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) เป็นระดับที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียนผู้อาวุโส ในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าจะประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ การแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากมาย ปัจจัยหนึ่งนั้น ได้แก่ ภาวะผู้นำ ซึ่ง Brown (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนบรรยากาศของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวสนับสนุนบรรยากาศขององค์การอย่างมาก และส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งามอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำไฟบริการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมองการณ์ไกล การโน้มน้าวใจ การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนาคน การตระหนักรู้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การสร้างมโนทัศน์ การมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าของผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น ตามลำดับ 2) ระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .61-0.72 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการรับผิดชอบดูแล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 160) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากจะส่งผลทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับมากตามไปด้วย และจะมีอิทธิพลทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงเช่นเดียวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ ขนาดสถานศึกษา ระดับสถานศึกษาและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีผลการวิจัยดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีอายุต่างกันและอยู่ในสถานศึกษาต่างระดับกัน มีระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมากทั้งสี่ปัจจัย คือ ความเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์สุจริต เมื่อศึกษาเปรียบเทียบพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยความเชื่อถือของผู้บริหารในสถานศึกษาต่างระดับกัน ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีอายุ ขนาดสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างกัน

วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย 2) ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย คือ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการมีวิสัยทัศน์ และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 1 ปัจจัย คือ ความเชื่อถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.80

กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดเลย พบว่า 1) ครูในสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างกลุ่มชน ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการฟัง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน และ 2) ครูในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุจิราภา นาคพงษ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการรับผิดชอบดูแลและด้านการตระหนักรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความรู้สึกร่วม สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรัฐติกา ราชจน์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการแสดงความน่าเชื่อถือ ด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น ด้านการพัฒนาผู้อื่น ด้านการสร้างชุมชน ด้านการแสดงภาวะผู้นำ และด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด แบบสัมฤทธิ์ผลและแบบมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนแบบการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับบรรยากาศองค์การแบบใช้อำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบมนุษยสัมพันธ์ และแบบสัมฤทธิ์ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัทนา นิถานานนท์ (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงาน โครงการฟื้นฟูศิลปกรรม โลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับ

ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลกโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างชุมชน ส่วนการฟังมีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำที่สุด ระดับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลกโดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับสูง โดยองค์ประกอบด้านกิจวัตรประจำวันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำที่สุด และภาวะผู้นำใฝ่บริการของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Abel (2000) ได้ทำการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ โดยการระบุคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำใฝ่บริการและสภาพแวดล้อมของงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้นำใฝ่บริการได้รับการนำเสนอและเปิดอภิปรายจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด มีการทำบัญชีภาวะผู้นำใฝ่บริการจากข้อมูลในการอภิปรายการทำรายการประเมินตนเองถูกเสนอให้เป็นเครื่องมือในการสร้างความตระหนักกับภาวะผู้นำที่อยู่บนรากฐานของการให้บริการผู้อื่น การศึกษาครั้งนี้ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับรูปแบบของผู้นำและกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล 4 แห่ง ในขณะที่บริหารโรงเรียนในชุมชน ผู้บริหารเหล่านี้มีได้ประเมินตนเองว่าเป็นผู้นำใฝ่บริการ แต่คณะผู้บริหารได้ลงความเห็นอย่างเป็นเอกฉันท์ว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ท่านไม่ได้เป็นเพียงผู้นำตัวอย่างเท่านั้น แต่เป็นผู้นำใฝ่บริการให้เวลาเดียวกันด้วย

Lambert (2004) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา บรรยากาศขององค์กร และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของผู้บริหารใฝ่บริการ และท่าทีของผู้บริหาร รวมถึงความสำเร็จขององค์กรโดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน และ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร

Irving (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) และประสิทธิผลของทีม (Effectiveness of teams) ทำการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือ 3 แบบ ได้แก่ การประเมินภาวะผู้นำองค์กร (The organizational leadership) การประเมินภาวะผู้นำใฝ่บริการ (The servant leadership assessment instrument) และแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม (The team

effectiveness questionnaire) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ ภาวะผู้นำไฟบริการ และประสิทธิผลของทีม

Thompson (2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะผู้บริหารไฟบริการ วิธีการค้นคว้าการวิจัยเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิดกับผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้ที่เข้าร่วมในการสนทนากับสมาคมผู้บริหาร โรงเรียนอเมริกัน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำไฟบริการ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมนต์เสน่ห์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน อุทิศตนเพื่องานพัฒนาบุคคล และการสร้างชุมชน ซึ่งได้ถูกนำมาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อกำหนดบทบาทของผู้นำไฟบริการ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, 2005) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยให้คำนึงถึงหลักการสำคัญสามประการ คือ 1) หลักการเรื่องเวลา ซึ่งเห็นว่าควรให้มีการประเมินความมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) หลักการเรื่องความหลากหลายขององค์ประกอบในการประเมิน โดยให้ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) หลักการเรื่องความหลากหลายของเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความเป็นระบบ กล่าวคือ จะต้องประเมินจากเกณฑ์ที่แสดงถึงประสิทธิผลขององค์การนั้นประกอบด้วย 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ ความพร้อมของนักเรียน ศักยภาพของครู ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนของผู้ปกครอง นโยบายและมาตรฐาน 2) ด้านกระบวนการ (Throughputs/ transformation) ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมและปรองดอง บรรยากาศ ระดับการจูงใจ โรงเรียนและห้องเรียน การจัดองค์การ คุณภาพหลักสูตร คุณภาพการเรียนการสอน เวลาเรียน คุณภาพของภาวะผู้นำ และ 3) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน ระดับการขาดงานของครูและบุคลากร อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

สรุป จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร ซึ่งให้เห็นว่าน่าจะมีสัมพันธ์กันกับตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน โดยการศึกษาในระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารนั้น ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดของ Spears (2004) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การเยียวยารักษา (Healing) การตระหนักรู้ (Awareness) การโน้มน้าวใจ (Persuasion)

การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) การมองการณ์ไกล (Foresight) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) และการสร้างกลุ่มชน (Building community) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดตามการศึกษาของ อดอง ลิมเสน (2556) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ Hoy and Miskel (2005), Sammons, Hillman, & Mortimore (1995), อาคม อึ้งพวง (2551) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ซึ่งสรุปได้ 4 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของผู้เรียน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู เพื่อผู้บริหารสามารถนำความรู้ไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขยายขอบเขตทางด้านปัจจัยหรือความสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มขึ้น นำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขวางแผนการพัฒนา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 225 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ใน 10 ด้าน จำนวน 41 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. การรับฟังอย่างตั้งใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การเห็นอกเห็นใจ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การเชี่ยวชาญรักษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การตระหนักรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. การโน้มน้าวใจ | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. การสร้างมโนทัศน์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. การมองการณ์ไกล | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. ความรับผิดชอบร่วมกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน | จำนวน 4 ข้อ |
| 10. การสร้างกลุ่มชน | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การใช้
ค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1993) ดังนี้

- | |
|---|
| 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ผู้วิจัยกำหนดการแปลผลคะแนน ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 90) ดังนี้

- | |
|---|
| 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ใน 4 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู | จำนวน 13 ข้อ |
| 3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | จำนวน 8 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การใช้
ค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1993) ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดการแปลผลคะแนน ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 90) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้
ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
แนวคิดของ Spears (2004) ได้แก่ งานวิจัยของ วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556) และมัทนา นิถานานนท์
(2557) และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนของ องอาจ สิมเสน (2556) เพื่อ
ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม
แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item
objective congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน ดังรายนาม ต่อไปนี้

- | | |
|------------------------|--|
| 3.1 ดร.สุรัตน์ ชัยชมภู | อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.ชาย หาญณรงค์ | อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 นายอุดม ชำนิ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง |

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจและพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า

- 5.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร มีค่าอยู่ระหว่าง .21-.74
- 5.2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง .22-.59

6. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า

- 6.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .91
- 6.2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .87

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำแบบสอบถามจำนวน 142 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r) ดังรายละเอียดต่อไปนี้
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้ามีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และถ้ามีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2536, หน้า 153) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	0.80-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.60-0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.40-0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.20-0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	0.01-0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
X_1	แทน	การรับฟังอย่างตั้งใจ
X_2	แทน	การเห็นอกเห็นใจ
X_3	แทน	การเอื้อยวารักษา
X_4	แทน	การตระหนักรู้
X_5	แทน	การโน้มน้าวใจ
X_6	แทน	การสร้างมโนทัศน์
X_7	แทน	การมองการณ์ไกล
X_8	แทน	ความรับผิดชอบร่วมกัน
X_9	แทน	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน
X_{10}	แทน	การสร้างกลุ่มชน
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y_2	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_3	แทน	คุณลักษณะของผู้เรียน
Y_4	แทน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 3 ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของครู โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติงาน

ระดับชั้น	ความถี่	ร้อยละ
อนุบาล	44	30.99
ประถมศึกษา	86	60.56
มัธยมศึกษา	95	66.90
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ครู โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สังกัดระดับชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.90 ระดับชั้นประถมศึกษา ร้อยละ 60.56 และระดับชั้นอนุบาล ร้อยละ 30.99 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวม
และรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหาร	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การรับฟังอย่างตั้งใจ	3.96	.47	มาก	3
2. การเห็นอกเห็นใจ	3.90	.47	มาก	6
3. การเชี่ยวชาญรักษา	3.88	.41	มาก	7
4. การตระหนักรู้	3.82	.36	มาก	9
5. การโน้มน้าวใจ	3.96	.46	มาก	2
6. การสร้างมโนทัศน์	3.96	.36	มาก	1
7. การมองการณ์ไกล	3.95	.37	มาก	4
8. ความรับผิดชอบร่วมกัน	3.92	.47	มาก	5
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	3.86	.45	มาก	8
10. การสร้างกลุ่มชน	3.79	.38	มาก	10
รวม	3.90	.35	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ การโน้มน้าวใจ และการรับฟังอย่างตั้งใจ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างกลุ่มชน

เมื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ แต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ โดยรวมและรายข้อ

การรับฟังอย่างตั้งใจ	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง	4.05	.67	มาก	1
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดง ความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.85	.52	มาก	5
3. ผู้บริหารรับฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา	4.01	.68	มาก	2
4. ผู้บริหารตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากครูทุกเรื่องอย่าง เต็มใจ	3.94	.64	มาก	4
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน	3.97	.58	มาก	3
รวม	3.96	.47	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ผู้บริหารรับฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยรวมและรายข้อ

การเห็นอกเห็นใจ	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจครู ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	3.96	.69	มาก	1
2. ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็น ในทุก ๆ ด้านของครู	3.83	.64	มาก	4
3. ผู้บริหารเข้าใจปัญหา ยอมรับความผิดพลาดและ ให้โอกาสด้วยความเห็นอกเห็นใจ	3.89	.57	มาก	3
4. ผู้บริหารยอมรับและเคารพในความแตกต่างและ ความเป็นตัวเองของครู	3.92	.57	มาก	2
รวม	3.90	.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของครู ผู้บริหารเข้าใจปัญหา ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสด้วยความเห็นอกเห็นใจ และผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการเชี่ยวชาญรักษา โดยรวมและรายข้อ

การเชี่ยวชาญรักษา	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง อย่างเต็มศักยภาพ	3.87	.60	มาก	3
2. ผู้บริหารยินดีให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงาน หรือปัญหาส่วนตัว	3.79	.72	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริม ให้กำลังใจและพัฒนาการทำงาน ในหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.67	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญและช่วยเหลือ เมื่อครู ประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี	3.92	.65	มาก	2
รวม	3.88	.41	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเชี่ยวชาญรักษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม ให้กำลังใจและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญและช่วยเหลือ เมื่อครูประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารยินดีให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงาน หรือปัญหาส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการตระหนักรู้ โดยรวมและรายข้อ

การตระหนักรู้	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน	3.79	.56	มาก	3
2. ผู้บริหารประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อผิดพลาด	3.77	.73	มาก	4
3. ผู้บริหารไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจ อย่างรอบคอบ	3.84	.55	มาก	2
4. ผู้บริหารตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้ ตามสถานการณ์	3.89	.55	มาก	1
รวม	3.82	.36	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม
 วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการตระหนักรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้
 ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ ผู้บริหาร
 กล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน และผู้บริหารประเมินตนเองก่อนตำหนิ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการโน้มน้าวใจ โดยรวมและรายข้อ

การโน้มน้าวใจ	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	3.95	.82	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	3.96	.62	มาก	2
3. ผู้บริหารพยายามทำให้ความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	4.05	.56	มาก	1
4. ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวใจครูในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับให้ครูทำอย่างที่ท่านเองต้องการ	3.89	.64	มาก	4
รวม	3.96	.46	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการโน้มน้าวใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารพยายามทำให้ความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ และ ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวใจครูในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับให้ครูทำอย่างที่ท่านเองต้องการตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

การสร้างมโนทัศน์	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและ ทิศทางในอนาคตของโรงเรียน	4.04	.59	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเสริมให้ครูเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียน	3.91	.58	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความคิดในการพัฒนาโรงเรียนตามลำดับ ความสำคัญ	3.99	.57	มาก	2
4. ผู้บริหารใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพ อนาคตในโรงเรียน	3.90	.61	มาก	4
รวม	3.96	.36	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดในการพัฒนาโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเสริมให้ครูเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
ด้านการมองเห็นไกล โดยรวมและรายข้อ

การมองเห็นไกล	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงาน โดยเรียนรู้ จากประสบการณ์ในอดีต	3.92	.65	มาก	3
2. ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้ม สถานการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดเป้าหมายและ ทิศทางการทำงาน	3.96	.72	มาก	2
3. ผู้บริหารใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจ เพื่อการทำงานให้สำเร็จ	4.03	.59	มาก	1
4. ผู้บริหารใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต	3.90	.55	มาก	4
รวม	3.95	.37	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการมองเห็นไกล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจเพื่อการทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงาน ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต และผู้บริหารใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

ความรับผิดชอบร่วมกัน	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมคุ้นเคย กับครู	3.99	.60	มาก	1
2. ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงาน ของครู	3.86	.60	มาก	4
3. ผู้บริหารกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งต่อหน้า และลับหลัง	3.94	.57	มาก	2
4. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการ ของครูอย่างเหมาะสม	3.90	.59	มาก	3
รวม	3.92	.47	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมคุ้นเคยกับครู ผู้บริหารกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม และผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยรวมและรายข้อ

การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริม ให้ความเจริญก้าวหน้าของครู	3.80	.60	มาก	4
2. ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบ ตามความถนัดของครู	3.90	.63	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.94	.62	มาก	1
4. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน	3.81	.54	มาก	3
รวม	3.86	.45	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม
 วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ
 มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน
 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัด
 ของครู ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารแสดง
 ให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ความเจริญก้าวหน้าของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
 ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยรวมและรายข้อ

การสร้างกลุ่มชน	n = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูมีการกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน	3.86	.55	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคน เอาใจใส่ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	3.78	.60	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกัน ในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.73	.81	มาก	4
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกันในกลุ่มครู	3.81	.62	มาก	2
รวม	3.79	.38	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม
 วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูมีการกำหนดเป้าหมาย
 ในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิด
 ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่
 เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงาน
 และเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.86	.38	มาก	4
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	3.92	.32	มาก	1
3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	3.89	.34	มาก	3
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.91	.40	มาก	2
รวม	3.90	.30	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ

เมื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ แต่ละด้าน เป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรายภาค 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	3.88	.66	มาก	5
2. นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) 5 กลุ่มสาระหลัก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	3.89	.62	มาก	4
3. นักเรียนมีผลการเรียน 0, ร, มส ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	3.91	.57	มาก	3
4. นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	3.92	.74	มาก	2
5. นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศในอัตราที่สูง	3.82	.76	มาก	7
6. นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันทักษะด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ	3.86	.73	มาก	6
7. นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ	3.69	.77	มาก	8
8. นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน	3.93	.70	มาก	1
รวม	3.86	.38	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และนักเรียนมีผลการเรียน 0, ร, มส ลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงาน	4.00	.74	มาก	3
2. ครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ทำ	3.99	.60	มาก	4
3. ครูมีความพึงพอใจในลักษณะการติดต่อสื่อสารกันในโรงเรียน	3.93	.68	มาก	5
4. ครูมีความพึงพอใจในสถานะทางสังคม	4.05	.60	มาก	2
5. ครูมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.92	.62	มาก	6
6. ครูมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ	4.08	.77	มาก	1
7. ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร	3.90	.60	มาก	7
8. ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศงาน	3.86	.63	มาก	10
9. ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.84	.54	มาก	11
10. ครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางโรงเรียน	3.87	.58	มาก	9
11. ครูมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.78	1.00	มาก	13
12. ครูมีความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน	3.89	.73	มาก	8
13. ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	3.79	.92	มาก	12
รวม	3.92	.32	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ครูมีความพึงพอใจในสถานะทางสังคม และครูมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม
วัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	<i>n</i> = 142		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย	3.74	.85	มาก	6
2. นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	3.83	.67	มาก	5
3. นักเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	3.88	.59	มาก	4
4. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา	3.96	.68	มาก	2
5. นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	3.92	.69	มาก	3
6. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	4.01	.68	มาก	1
รวม	3.89	.34	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา และนักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$n = 142$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน	3.81	.82	มาก	8
2. ครูแสวงหาความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.08	.62	มาก	1
3. ครูและบุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น ประชุมอภิปราย ฝึกอบรม นำเสนอผลงาน เป็นต้น	4.00	.67	มาก	2
4. ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีความผูกพันกับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	3.89	.78	มาก	5
5. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA	3.82	.70	มาก	6
6. ครูและบุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง	3.96	.63	มาก	3
7. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.92	.61	มาก	4
8. มีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.82	.67	มาก	7
รวม	3.91	.40	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูแสวงหาความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น ประชุมอภิปราย ฝึกอบรม นำเสนอผลงาน

เป็นต้น และครูและบุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r)

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	รวม
X_1	.27*	.59*	.30*	.35*	.46*
X_2	.31*	.31*	.30*	.35*	.38*
X_3	.26*	.46*	.32*	.40*	.37*
X_4	.16*	.43*	.17*	.20*	.31*
X_5	.26*	.28*	.35*	.24*	.41*
X_6	.18*	.21*	.29*	.26*	.31*
X_7	.19*	.37*	.30*	.32*	.40*
X_8	.31*	.32*	.34*	.40*	.52*
X_9	.41*	.31*	.36*	.26*	.52*
X_{10}	.21*	.32*	.37*	.46*	.50*
รวม	.35*	.42*	.38*	.40*	.52*

* $p < .05$

ตารางที่ 19 แปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	รวม
X_1	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)
X_2	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)
X_3	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ต่ำ)
X_4	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ต่ำมาก)	(ต่ำ)	(ต่ำ)
X_5	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)
X_6	(ต่ำมาก)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)
X_7	(ต่ำมาก)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)
X_8	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
X_9	(ปานกลาง)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)
X_{10}	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)
รวม	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ต่ำ)	(ปานกลาง)	(ปานกลาง)

จากตารางที่ 18 และ 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .52$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร โดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .42$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .40$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .38$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .35$)

เมื่อพิจารณาในรายด้านของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า

1. การรับฟังอย่างตั้งใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .46$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากที่สุด ($r = .59$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

2. การเห็นอกเห็นใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .38$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($r = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ

3. การเชี่ยวชาญรักษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .37$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากที่สุด ($r = .46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

4. การตระหนักรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .31$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากที่สุด ($r = .43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

5. การโน้มน้าวใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .41$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของผู้เรียนมากที่สุด ($r = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ

6. การสร้างมนทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ ($r = .31$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของผู้เรียนมากที่สุด ($r = .29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ

7. การมองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .40$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูมากที่สุด ($r = .37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับต่ำ

8. ความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .52$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($r = .40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .52$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด ($r = .41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

10. การสร้างกลุ่มชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .50$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($r = .46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ปีการศึกษา 2560 จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.74 และค่าความเชื่อมั่น .91 และแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.59 และค่าความเชื่อมั่น .87 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ การโน้มน้าวใจ และการรับฟังอย่างตั้งใจ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การสร้างกลุ่มชน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ผู้บริหารรับฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของครู ผู้บริหารเข้าใจปัญหา ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสด้วยความเห็นอกเห็นใจ และผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของครู ตามลำดับ

1.3 ด้านการเชี่ยวชาญรักษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม ให้กำลังใจและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญและช่วยเหลือ เมื่อครูประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ และผู้บริหารยินดีให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงาน หรือปัญหาส่วนตัว ตามลำดับ

1.4 ด้านการตระหนักรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ ผู้บริหารกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน และผู้บริหารประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดตามลำดับ

1.5 ด้านการโน้มน้าวใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารพยายามทำให้ความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ และผู้บริหารใช้การโน้มน้าวจูงใจครูในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับให้ครูทำอย่างที่ตนเองต้องการตามลำดับ

1.6 ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดในการพัฒนาโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเสริมให้ครูเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในโรงเรียน ตามลำดับ

1.7 ด้านการมองเห็นไกล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจเพื่อการทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงาน ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงาน โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต และผู้บริหารใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต ตามลำดับ

1.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทนสนมคุ้นเคยกับครู ผู้บริหารกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม และผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานของครู ตามลำดับ

1.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัดของครู ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ความเจริญก้าวหน้าของครู ตามลำดับ

1.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยให้ทุกคนเอาใจใส่ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านในรายชื่อ พบว่า

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และนักเรียนมีผลการเรียน 0, ร, มส ลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ครูมีความพึงพอใจในสถานะทางสังคม และครูมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงานตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา และนักเรียน

เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย

2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูแสวงหาความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น ประชุมอภิปราย ฝึกอบรม นำเสนอผลงาน เป็นต้น และครูและบุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .52$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .42$)

3.2 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .40$)

3.3 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะ ของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .38$)

3.4 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .35$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู จากผลการวิจัย พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ได้ตระหนัก ถึงความสำคัญของแนวคิดการเป็นผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร โรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลก ยุคโลกาภิวัตน์ โดยครูมีกรรับรู้ว่าคุณสมบัติการสร้างมโนทัศน์ การโน้มน้าวใจ และการรับฟัง อย่างตั้งใจมากที่สุด นอกจากนี้ ยังมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างที่บุคคลพึงจะได้รับ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ให้เป็นผู้นำมากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุม มีการสนับสนุนที่เปรียบเสมือนการให้บริการ ผู้ตามมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ พัฒนาศักยภาพให้ครูเจริญก้าวหน้า มีการมอบอำนาจที่เปรียบเสมือนการไว้วางใจ การให้ความเคารพ เห็นคุณค่า และคำนึงถึงประโยชน์ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ครูมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีภาวะผู้นำ ใฝ่บริการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ที่ศึกษาระดับ การแสดงออกภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออก ภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการในระดับมาก สอดคล้องกับ วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556) ที่ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รุจิราภา นาคพงษ์ (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการรับผิชอบดูแลและ ด้านการตระหนักรู้ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นนักฟังที่ดีและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็น ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและปรับปรุงแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะการฟังที่ดีทำให้สามารถ เข้าใจผู้อื่นว่ากำลังจะสื่ออะไร ทั้งร่างกาย ความคิดและจิตใจ การฟังเป็นความสามารถที่จะรับฟัง ผู้อื่นด้วยใจเปิดกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังด้วยความคิดหรือทัศนคติใหม่ ๆ การฟังเช่นนี้เป็นคุณแจ สำคัญที่ใจไปสู่ความเข้าใจในสิ่งที่ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ที่แฝงอยู่ในคุณลักษณะผู้นำ ใฝ่บริการ โดยข้อที่ครูมีการรับรู้มากที่สุด คือ ผู้บริหารพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้างและ รับฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556, หน้า 126) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ องอาจ สิมเสน (2556) ที่พบว่าภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

การรับฟังความคิดเห็นด้วยความเป็นกลางการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครูเป็นผู้มีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของครู เข้าใจปัญหา ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสด้วยความเห็นอกเห็นใจ และผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของครู จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556, หน้า 126) จิรัฐติกาล รจพจน์ (2557, หน้า 86) และ งามอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเชี่ยวชาญรักษา จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครูเป็นผู้ส่งเสริม ให้กำลังใจและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอ มีการให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหา พร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้อุทิศสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ และผู้บริหารยินดีให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัว จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา นิดานานนท์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงาน โครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการเชี่ยวชาญจิตใจอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการตระหนักรู้ จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการรับรู้ที่ผู้บริหารมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ และผู้บริหารกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556, หน้า 126) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งามอาจ สิมเสน (2556) ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารด้านการตระหนักรู้ ซึ่งหมายถึง การตระหนักถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน และการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการ โน้มน้ำใจ จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีความพยายาม ทำให้ความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ครูปฏิบัติตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำ ภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงมีทักษะในการพูดชักจูงใจครูให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความเต็มใจ จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Wintone (2003) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีค่านิยมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การให้คุณค่ากับอิสราภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล ใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและจิตสำนึกขององค์กรแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลังหรือการควบคุม บงการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดเลย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร ด้านการ โน้มน้ำใจอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการ สร้างมโนทัศน์ จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีการรับรู้ที่ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทาง ในอนาคตของ โรงเรียน มีความคิดในการพัฒนาโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ สร้างเสริมให้ครู เข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน และใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคต ในโรงเรียน จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารในด้านการสร้างมโนทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการ มองการณ์ไกล จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สามารถวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต กำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงาน เป็นแรงจูงใจเพื่อการทำงานให้สำเร็จ เรียนรู้จากประสบการณ์และข้อผิดพลาดในอดีต มาแก้ไข ปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ศึกษา การแสดงออกภาวะผู้นำแบบไฟบริการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดเลย พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในด้านการมองการณ์ไกลอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีความสนิทสนมคุ้นเคยกับครู ซึ่งครูเห็นว่ากระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีการจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียนเพื่อสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานของครู จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิราภา นาคพงษ์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารด้านการรับผิดชอบดูแลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านความรับผิดชอบร่วมกันอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัดของครู สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ความเจริญก้าวหน้าของครู จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา นิตานานนท์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศีลธรรมโลก พบว่า ระดับของภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐติกาล รจพจน์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารด้านการพัฒนาผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สามารถกระตุ้นให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้มีการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และสามารถกระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้ จึงส่งผลให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา นิถานานนท์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลก พบว่า ระดับของภาวะผู้นำไฟบริการการสร้างชุมชนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐติกา รจพจน์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารด้านการสร้างชุมชนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ได้มีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และมีพละมานิยมดี รักสิ่งแวดล้อมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข ซึ่งผู้บริหารและคณะครูได้จัดระบบบริหารจัดการ โรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วม ยึดโรงเรียนเป็นฐาน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีการประสานงาน เป็นประชาธิปไตยตามแบบวิถีพุทธ และผู้บริหารมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้และความสามารถ ซึ่งนอกจากการพัฒนาด้านวิชาการให้ เป็นเลิศแล้วในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการเน้นด้านศาสนา กีฬา ดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และจัดทรัพยากร สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้มีมาตรฐาน มีบรรยากาศทางการศึกษา สื่อ-อุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาเหมาะสมพอเพียง เอื้อต่อการเรียนการสอนและทันสมัย จึงส่งผลให้ครูเห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 160) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามจิต สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะ

ของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีระบบการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการนิเทศติดตาม ช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy and Miskel (2005) ที่ศึกษาตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic achievement) สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรม เพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีการประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ โดยเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากและเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ องอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนันท์ภูษา ศิริเพ็ญ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

งานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดเลย พบว่า ครูในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องจากโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ มีวิสัยทัศน์ในการมุ่งพัฒนานักเรียน ให้มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และมีพลานามัยดี รักสิ่งแวดล้อมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข ซึ่งผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่น อย่างยิ่งในการส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหาร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากครู โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้แสวงหาความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น ประชุมอภิปราย ฝึกรบรณ นำเสนอผลงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม อึ้งพวง (2551) ที่ศึกษาปัจจัย ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และ ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ งามอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ประสิทธิผล ของโรงเรียนด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รุจิราภา นาคพงษ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ จะมีการให้บริการแก่ผู้ตาม มีการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม ช่วยเหลือให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะพยายามเข้าใจผู้ตาม รับฟังผู้ตาม มีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (Yulk, 2002) สอดคล้องกับ Daft (2002) ที่สนับสนุนว่าผู้นำแบบใฝ่บริการจะบริการผู้อื่นก่อนคิดถึงผลประโยชน์ของตนเอง ใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่เพื่อให้บุคคลและองค์กร เจริญเติบโต ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น เสียสละและไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน อันเป็นการอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์กร และ Stone, Russell and Patterson (2004) กล่าวว่า ผู้นำแบบใฝ่บริการจะทำให้คุณค่ากับผู้ตามให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ จนเกิดความเต็มใจและอาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มความสามารถอย่างแท้จริง โดยไม่มีเงื่อนไขและมีความสุขจากการได้ทำงานเพื่อสร้างผลผลิตแก่องค์กรอย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสูง บุคลากรในองค์กรก็จะทุ่มเททำงานให้องค์กรมีประสิทธิผลที่สูงตามขึ้นไปด้วย ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับ Lambert (2004) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาบรรยายสององค์กร และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียน และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ Thompson (2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะผู้บริหารใฝ่บริการ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารใฝ่บริการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิราภา นาคพงษ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐติกาล รจพจน์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศสององค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อองอาจ สิมเสน (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำแบบไปบริการผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมากขึ้น
 - 1.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารควรพยายามทำความเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของครูให้มากขึ้น
 - 1.3 ด้านการเชี่ยวชาญรักษา ผู้บริหารควรให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงาน หรือปัญหาส่วนตัว ด้วยความยินดี
 - 1.4 ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรพิจารณาการประเมินตนเองก่อนตำหนิ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด
 - 1.5 ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรใช้การโน้มน้าวใจครูในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับให้ครูทำอย่างที่ตนเองต้องการ
 - 1.6 ด้านการสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารควรใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาพอนาคตในโรงเรียน
 - 1.7 ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารควรใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบัน เพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคตที่ดียิ่งขึ้น
 - 1.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 1.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ความเจริญก้าวหน้าของครูให้มากขึ้น
 - 1.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารควรส่งเสริม กระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในโรงเรียน ให้ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติมากขึ้น

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โรงเรียนควรส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย

2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร และเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียน สังกัด เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง หรือมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง รวมทั้งได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นต้นแบบหรือแนวทางในการบริหารผู้บริหารในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กาญจน์ฉวีรุฐา ศิริเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กฤตดิน พันธุ์เสนา. (2559). การศึกษาไทย 4.0 หรือ Thailand education 4.0 คืออะไร? เข้าถึงได้จาก <http://www.krukittin.info/?p=744>
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณต์. (2545). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พร้อมคำอธิบายรายมาตราและพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การทฤษฎีและการออกแบบ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์.
- บวร เทศารินทร์. (2559). ผู้บริหาร โรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://drborworn.com/articleDetail.asp?id=20137>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลขององค์การ สำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). วิจัยวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ฟิงเกอร์ปรีนท์ แอนด์ มีเดีย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มัทนา นิถานานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมโลก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุจิราภา นาคพงษ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ. (2558). *รายงานการประเมินตนเอง (Self study report)*. ปราจีนบุรี: โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ.
- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหาร โรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เสาวลักษณ์ พิสิฐไพบูรณ์. (2559, 14 ตุลาคม). *ขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0*. *ไทยโพสต์*, 13.
- สัมฤทธิ์ กางเฟิง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ กางเฟิง และ สราวุธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.opdc.go.th /content.php>

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน. (2549). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *การประเมินศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- องอาจ สิมเสน. (2556). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาคม อึ้งพวง. (2551). *ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)*. วิทยานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Abel, A. T. (2000). *The characteristics, behaviors, and effective work environments of servant leaders: A delphi study*. Ph.D. Dissertation, Educational Leadership and Policy Studies, Graduate School, University of Virginia.
- Andrea, G. M., Timothy, S. J., Broene, M. N., & Kubasek, N. (1998). Do we really want more leaders in business?. *Journal of Business Ethics*, 17(1), 1727-1736.
- Blanchard, K. H. (2006). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bossert, S. (1988). *School effect*. New York: Longman.
- Brown, M. (1990). *The self-managing school*. London: Taylor and Francis.
- Caldwell, B. J., & Sprinks, J. M. (1990). *The self-managing school*. London: Taylor and Francis.
- Certo, S. C. (2006). *Modern management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Cronbach, L. F. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Haper Collins.
- Daft, R. L. (2002). *Leadership theory and practice*. Florida: The Dryden Press.
- Downson, S. (1996). *Analyzing organization*. Hamshire: Macmillan Press.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership: 2nd Asia-Pacific edition*. Boston: Houghton Mufflin.
- Gaertner, G., & Ramnarayan, S. (1983). Organizational effectiveness: an alternative perspective. *Academy of Management Review*, 12, 97-107.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New Jersey: Paulust Press.

- Handy, C. (1985). *Understanding organizations*. London: Penguin.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Humphreys, J. H. (2005). Contextual implications for transformational and servant leadership: A historical investigation. *Management Decision*, 43(10), 1410-1431.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. Ph.D. Dissertation, Regent University, United States-Virginia.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lambert, W. E. (2004). *Servant leadership qualities of principals, organizational climates, and students achievement: A correlational study*. Doctoral dissertation Education Graduate School, Nova Southeastern University.
- Laub, J. (2004). *Defining servant leadership: A recommended typology for servant leadership studies*. Retrieved from http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/home.shtml
- Likert, R. (1993). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Nwogu, O. G. (2004). *Servant leadership model: The role of follower self-esteem, emotional intelligence, and attributions on organizational effectiveness*. Retrieved from http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/home.shtml
- Page, D., & Wong, T. P. (1998). *A conceptual framework for measuring servant leadership*. Canada: Trinity Western University.
- Page, D., & Wong, T. P. (2000). *A conceptual framework for measuring servant leadership*. Oxford: University Press of America.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations*. New York: Harper & Row.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-83.

- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 145-57.
- Sammons, P., Hillman, J. & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research*. London: OFSTED.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*. London: Century press.
- Senge, P. M., Kliener, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. J. (1994). *The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning organization*. London: Nicholas Bradley.
- Spears, L. C. (2004). *The understanding and practice of servant leadership*. New York: SAGE.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: Good Year.
- Stone, A. G., Russell, F. R., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 25(4), 349-361.
- Taylor, T., Martin, N. B., Hutchinson, S., & Jinks, M. (2007). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. *Leadership in Education*, 10(4), 401-419.
- Thompson, C. H. (2005). The public school superintendent and servant leadership. *Dissertation Abstracts International*, 66(09), 129.
- Waddell, T. J. (2006). *Servant leadership*. Retrieved from http://www.regent.edu/acad/sls/ulications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2006/pdf/waddell.pdf
- Waddell, T. J. (2009). *Exploratory study of the relationship between servant leadership attribution and the leader's emotional intelligence*. Doctoral dissertation. Regent University, Virginia Beach, VA. USA.
- Washington, R. R., Sutton, D. C., & Field, S. H. (2006). Individual differences in servant leadership: The roles of values and personality. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 700-716.
- Webster. (2001). *Collegiate dictionary*. New York: Merriam Webster Company.

- Winston, B. E. (2003). *Extending Patterson's servant leadership model: Explaining how leaders and followers interact in a circular model*. Retrieved from <http://www.regent.edu/acad/cls/2003ServantLeadershipRoundtable>
- Winston, B. E. (2004). Servant leadership at Heritage Bible College: A single-case study. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 600-617.
- Woods, D., & Orlik, S. (1994). *School review and inspection*. London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของคุณ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของคุณ โดยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงของท่าน โดยข้อมูลจากที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ ของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้อนุเคราะห์ สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นรินทร์ ไพเราะ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 35 ปี
 ตั้งแต่ 36-45 ปี
 มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงาน

- ไม่เกิน 5 ปี
 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง
ในพระราชูปถัมภ์ฯ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
แบบไฟบริการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ
เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1	การรับฟังอย่างตั้งใจ ผู้บริหารพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง					
2	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
3	ผู้บริหารรับฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา					
4	ผู้บริหารตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากครูทุกเรื่องอย่างเต็มใจ					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน					
6	การเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของครู					
8	ผู้บริหารเข้าใจปัญหา ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสด้วยความเห็นอกเห็นใจ					
9	ผู้บริหารยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวของตัวเองของครู					
10	การเยียวยารักษา ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
11	ผู้บริหารยินดีให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงานหรือปัญหาส่วนตัว					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอ					
13	ผู้บริหารให้ความสำคัญและช่วยเหลือ เมื่อครูประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี					
14	การตระหนักรู้ ผู้บริหารกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน					
15	ผู้บริหารประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด					
16	ผู้บริหารไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ					
17	ผู้บริหารตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตนได้ตามสถานการณ์					
18	การโน้มน้าวใจ ผู้บริหารมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ					
19	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ					
20	ผู้บริหารพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจ แทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
21	ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวใจครูในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับให้ครูทำอย่างที่ตนเองต้องการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
22	การสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียน					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเสริมให้ครูเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน					
24	ผู้บริหารมีความคิดในการพัฒนาโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ					
25	ผู้บริหารใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในโรงเรียน					
26	การมองการณ์ไกล ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต					
27	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงาน					
28	ผู้บริหารใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจเพื่อการทำงานให้สำเร็จ					
29	ผู้บริหารใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต					
30	ความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมคุ้นเคยกับครู					
31	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานของครู					
32	ผู้บริหารกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
33	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม					
34	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ความเจริญก้าวหน้าของครู					
35	ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัดของครู					
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
37	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
38	การสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
39	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยให้ทุกคนเอาใจใส่ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน					
40	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
41	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรายภาค 5 กลุ่มสาระ การเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3					
2	นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 กลุ่มสาระหลัก ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3					
3	นักเรียนมีผลการเรียน 0, ร, มส ลดลง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50					
4	นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90					
5	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นใน ระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศใน อัตราที่สูง					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
6	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันทักษะด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ					
7	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ					
8	นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน					
9	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ครูมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงาน					
10	ครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ทำ					
11	ครูมีความพึงพอใจในลักษณะการติดต่อสื่อสารกันในโรงเรียน					
12	ครูมีความพึงพอใจในสถานะทางสังคม					
13	ครูมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน					
14	ครูมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ					
15	ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร					
16	ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศงาน					
17	ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
18	ครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางโรงเรียน					
19	ครูมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
20	ครูมีความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน					
21	ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง/ วิทยฐานะ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
22	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย					
23	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ ของโรงเรียน					
24	นักเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน					
25	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา					
26	นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความ กระตือรือร้นใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
27	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
28	ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนร่วมกัน					
29	ครูแสวงหาความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง					
30	ครูและบุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น ประชุม อภิปราย ฝึกอบรม นำเสนอผลงาน เป็นต้น					
31	ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ร่วมกันและมีความผูกพันกับการพัฒนา เพื่อ ความก้าวหน้าของโรงเรียน					
32	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานอย่าง เป็นระบบในวงจร PDCA					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
33	ครูและบุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนา โดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง					
34	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มี ประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
35	มีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้ เกิดขึ้นใน โรงเรียน					

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู

แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
1	ผู้บริหารพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง	0	1	1	.67
2	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	1	1	1	1
3	ผู้บริหารรับฟังรายละเอียดของปัญหาด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา	1	1	1	1
4	ผู้บริหารตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากครูทุกเรื่องอย่างเต็มใจ	0	1	1	.67
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1
6	ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	1	0	1	.67
7	ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของครู	1	1	1	1
8	ผู้บริหารเข้าใจปัญหา ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสด้วยความเห็นอกเห็นใจ	1	0	1	.67
9	ผู้บริหารยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของครู	1	1	1	1
10	ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	1
11	ผู้บริหารยินดีให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงาน หรือปัญหาส่วนตัว	0	1	1	1

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
12	ผู้บริหารส่งเสริม ให้กำลังใจและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
13	ผู้บริหารให้ความสำคัญและช่วยเหลือ เมื่อครูประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี	1	0	1	.67
14	ผู้บริหารกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน	1	1	1	1
15	ผู้บริหารประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด	1	1	1	1
16	ผู้บริหารไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ	1	1	1	1
17	ผู้บริหารตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับคนได้ตามสถานการณ์	1	1	1	1
18	ผู้บริหารมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1
19	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1
20	ผู้บริหารพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจ แทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	1	0	1	.67
21	ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวจูงใจครูในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับให้ครูทำอย่างที่ท่านเองต้องการ	1	1	1	1
22	ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียน	1	1	1	1
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเสริมให้ครูเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1
24	ผู้บริหารมีความคิดในการพัฒนาโรงเรียนตามลำดับความสำคัญ	1	1	1	1
25	ผู้บริหารใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในโรงเรียน	1	1	1	1
26	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต	1	1	1	1

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
27	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงาน	1	1	1	1
28	ผู้บริหารใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจเพื่อการทำงานให้สำเร็จ	1	1	1	1
29	ผู้บริหารใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต	1	1	1	1
30	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมคุ้นเคยกับครู	1	1	1	1
31	ผู้บริหารพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานของครู	1	1	1	1
32	ผู้บริหารกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง	1	0	1	.67
33	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม	1	1	1	1
34	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ความเจริญก้าวหน้าของครู	1	1	1	1
35	ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัดของครู	1	0	1	.67
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
37	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
38	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1
39	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยให้ทุกคนเอาใจใส่ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
40	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นครูให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1
41	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู	1	1	1	1

แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
1	นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรายภาค 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	0	1	1	.67
2	นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 กลุ่มสาระหลัก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3	1	1	1	1
3	นักเรียนมีผลการเรียน 0, ร, มส ลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	1	1	1	1
4	นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบ การศึกษาตามหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	0	1	1	.67
5	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระดับอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศในอัตราที่สูง	1	1	1	1
6	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าแข่งขันทักษะด้านวิชาการใน ระดับเขตพื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ	1	0	1	.67
7	นักเรียนในโรงเรียนได้รับรางวัลทางด้านวิชาการในระดับเขต พื้นที่/ ระดับภาค หรือระดับชาติ	1	1	1	1
8	นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสถานการณ์ ปัจจุบัน	1	0	1	.67
9	ครูมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงาน	1	1	1	1
10	ครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ทำ	1	1	1	1
11	ครูมีความพึงพอใจในลักษณะการติดต่อสื่อสารกันในโรงเรียน	0	1	1	1
12	ครูมีความพึงพอใจในสถานะทางสังคม	1	1	1	1
13	ครูมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
14	ครูมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ	1	1	1	1
15	ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร	1	1	1	1
16	ครูมีความพึงพอใจในการนิเทศงาน	1	1	1	1

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
17	ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	0	1	1	.67
18	ครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางโรงเรียน	1	1	1	1
19	ครูมีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1
20	ครูมีความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน	0	1	1	.67
21	ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	1	1	1	1
22	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวัย	1	0	1	.67
23	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	1	1	1	1
24	นักเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	1	0	1	.67
25	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา	1	1	1	1
26	นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	1	1	1	1
27	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	0	1	1	1
28	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางและ เป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน	1	1	1	1
29	ครูแสวงหาความรู้ พัฒนานวัตกรรมและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มา ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
30	ครูและบุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ เช่น ประชุมอภิปราย ฝึกอบรม นำเสนอผลงาน เป็นต้น	1	1	1	1
31	ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีความ ผูกพันกับการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าของ โรงเรียน	1	1	1	1
32	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบใน วงจร PDCA	1	1	1	1
33	ครูและบุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยก พัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง	1	1	1	1
34	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นที่พึง พอใจของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1	0	1	.67
35	มีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นใน โรงเรียน	1	1	1	1

ภาคผนวก ข

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว. 0387

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข อ.เมือง
จ.ชลบุรี 20131

14 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ได้แก่

นายรินทร์ ไพเราะ รหัส 58920523

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ว. 0388

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข อ.เมือง
จ.ชลบุรี 20131

17 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือ ได้แก่

นายรินทร์ ไพเราะ

รหัส 58920523

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ว. 0389

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข อ.เมือง
จ.ชลบุรี 20131

19 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ได้แก่

นายรินทร์ ไพเราะ รหัส 58920523

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ตามการรับรู้ของครู
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ค

1. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากการทดลองใช้เครื่องมือ
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหาร จากการทดลองใช้เครื่องมือ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.57	22	.31
2	.55	23	.74
3	.57	24	.57
4	.65	25	.58
5	.73	26	.57
6	.64	27	.21
7	.47	28	.50
8	.69	29	.64
9	.58	30	.63
10	.70	31	.71
11	.37	32	.73
12	.68	33	.69
13	.66	34	.52
14	.28	35	.67
15	.31	36	.66
16	.72	37	.64
17	.62	38	.47
18	.50	39	.31
19	.57	40	.33
20	.40	41	.27
21	.55		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร = .91

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมวัดใหม่กรรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ จากการทดลองใช้เครื่องมือ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.44	19	.34
2	.27	20	.42
3	.44	21	.29
4	.41	22	.43
5	.34	23	.48
6	.37	24	.26
7	.31	25	.33
8	.46	26	.56
9	.56	27	.42
10	.41	28	.58
11	.50	29	.59
12	.42	30	.31
13	.47	31	.37
14	.22	32	.37
15	.29	33	.41
16	.48	34	.50
17	.52	35	.45
18	.30		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรรทองฯ = .87

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณรินทร์ ไพเราะ
วัน เดือน ปีเกิด	24 ธันวาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	102 หมู่ 3 ตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2550 - 2560	ธุรกิจส่วนตัว อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	การศึกษาระดับบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษาระดับบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา