

*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วิศรุต ขุนแผน^{1*} ศิลป์ชัย สุวรรณมณี²

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

^{1*}Corresponding author e-mail: sinchai@tsu.ac.th ²e-mail: 6719970047@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง รวมจำนวน 338 คน ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 73 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .946 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .915 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ; สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล

The Relationship between Servant Leadership and Competency of Teachers under the Songkhla Satun Secondary Education Area Office

Wissarut Khunphan^{1*} Sinchai Suwannamane²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Thaksin University

²Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand, Advisor

^{1*}Corresponding author e-mail: sinchai@tsu.ac.th ²e-mail: 6719970047@tsu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the servant leadership of school administrators, (2) investigate teachers' performance competencies, and (3) study the relationship between the servant leadership of school administrators and teachers' performance competencies under the Songkhla-Satun Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 338 participants, including civil servant teachers, government-employed teachers, and contract teachers in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Stratified random sampling based on school size was employed, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a questionnaire consisting of 73 items with a five-point Likert scale. Content validity was assessed using the index of item-objective congruence (IOC), with values ranging from 0.67 to 1.00. The reliability coefficient of the servant leadership questionnaire was .946, while that of the teachers' performance competency questionnaire was .915. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: (1) the servant leadership of school administrators was at a high level overall, (2) teachers' performance competencies were at the highest level overall, and (3) the relationship between the servant leadership of school administrators and teachers' performance competencies under the Songkhla-Satun Secondary Educational Service Area Office showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Servant Leadership; Competency of Teachers; Songkhla-Satun Secondary Education Area Office

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์ และนวัตกรรมดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้การเรียนรู้ไม่สามารถยึดติดกับความรู้แบบเดิมได้อีกต่อไป แต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในอนาคต เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการบ่มเพาะความเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้ระบบการศึกษาตอบสนองต่อพลวัตโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ แนวคิดนี้ได้รับการตอกย้ำในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาอบรมให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2561) ซึ่งสะท้อนว่าการศึกษาคือรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศ โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างรุนแรง โดยเปลี่ยนจากการยึดติดความรู้แบบเดิมไปสู่การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบเพื่อให้การศึกษาตอบสนองต่อพลวัตโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แนวคิดนี้ได้รับการรับรองในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่วางรากฐานให้รัฐต้องจัดให้มีการศึกษาอบรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2561) ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่าการศึกษาคือรากฐานของการพัฒนาประเทศ

แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) ที่เสนอโดย Greenleaf (2002) เน้นว่าผู้นำที่แท้จริงต้องเริ่มต้นจากความปรารถนาที่จะรับใช้และพัฒนาผู้อื่น โดยทำหน้าที่เป็นผู้รับฟัง สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจ แทนการสั่งการ คุณลักษณะหลัก 10 ประการรวมถึงการรับฟัง ความเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ และการสร้างชุมชน ในบริบทโรงเรียน ผู้บริหารที่มีจิตใจใฝ่บริการจะยึดมั่นในคุณธรรม และให้ความสำคัญกับความต้องการของครูเป็นหลัก เพื่อสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและงานได้อย่างเต็มที่ (มารุตศักดิ์ แสงวิจิตร, 2563) ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเสริมสร้างสมรรถนะครู ครูในฐานะกลไกสำคัญต้องเป็นผู้จัดการเรียนรู้และผู้พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู จึงสะท้อนคุณภาพสถานศึกษาโดยรวม McClelland (1973) นิยามสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะภายในที่ขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553) ที่ครอบคลุมสมรรถนะหลัก 5 ด้าน การพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบจำเป็นต้องได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาด รอบรู้ และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน (ปาริชาติ เข่งแก้ว, 2563) เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดี ให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเน้นการดูแล พัฒนา และเคารพศักดิ์ศรีของครู ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ มีความเชื่อมั่น และมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ทั้งเชิงวิชาชีพและคุณภาพชีวิตยกระดับขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานของการศึกษาที่ยั่งยืนด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สงขลา สตูล การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566–2570 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร ซึ่งเน้นการสนับสนุนและการส่งเสริมผู้ตามให้เติบโต กับสมรรถนะของครูในด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกัน การรักษาวินัยบรรณและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยได้ศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา-สตูล การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่จะนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเสริมพลังแก่ครูอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การออกแบบนโยบายการบริหารที่เหมาะสมกับบริบท และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย ให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ระเบียบวิธีวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1.ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการตามแนวความคิดของ Greenleaf (2002) มี 10 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี 2) ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ 3) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 4) มีความตระหนักรู้ 5) โน้มน้าวใจ 6) สร้างมโนทัศน์ขององค์กร 7) มองการไกล 8) มีจิตบริการ 9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร 10) สร้างชุมชน

1.1.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การทำงานในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,686 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดย

เทียบจากการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ จำแนกเป็น เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 10 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน

2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2.1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการจากแนวคิดของ Greenleaf (2002) และสร้างแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้ครอบคลุมตามกรอบการวิจัย เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา-สตูล

2.2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946 และแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .915

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือรับรองและหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา-สตูล จากนั้นแจกแบบสอบถามจำนวน 338 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.89 และตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

4.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และแปลผลตามเกณฑ์ของวิราพร พงศ์อาจารย์ (2542)

ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มองการณ์ไกล จิตบริการ มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร สร้างมโนทัศน์ขององค์กร การสร้างชุมชน เป็นผู้ฟังที่ดี โนมน้าวใจ มีความตระหนักรู้ ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู (n=314)					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y ₁)	การบริการที่ดี (Y ₂)	การพัฒนาตนเอง (Y ₃)	การทำงานเป็นทีม (Y ₄)	จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Y ₅)	รวม
1. เป็นผู้ฟังที่ดี (X ₁)	.344**	.271**	.460**	.471**	.146**	.398**
2. ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (X ₂)	.547**	.504**	.644**	.665**	.329**	.634**
3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (X ₃)	.464**	.556**	.603**	.571**	.379**	.608**
4. มีความตระหนักรู้ (X ₄)	.626**	.429**	.527**	.629**	.304**	.592**
5. โนมน้าวใจ (X ₅)	.619**	.436**	.575**	.628**	.269**	.596**
6. สร้างมโนทัศน์ขององค์กร (X ₆)	.637**	.687**	.688**	.661**	.497**	.749**
7. มองการณ์ไกล (X ₇)	.599**	.479**	.609**	.618**	.321**	.619**
8. มีจิตบริการ (X ₈)	.526**	.423**	.607**	.577**	.344**	.582**
9. มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (X ₉)	.674**	.474**	.630**	.642**	.366**	.655**

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู (n=314)					
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Y ₁)	การบริการที่ดี (Y ₂)	การพัฒนาตนเอง (Y ₃)	การทำงานเป็นทีม (Y ₄)	จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Y ₅)	รวม
10. การสร้างชุมชน (X ₁₀)	.728**	.487**	.653**	.706**	.371**	.692**
รวม	.700**	.576**	.728**	.749**	.404**	.743**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .743^{**}$) และรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .749** การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .728** การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .700** การบริการที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .576** จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .404**

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารเน้นการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟัง การให้คำปรึกษา และการพัฒนาตนเองของครู ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานของ กิรติ การะเกษ, รอง ปัญส์กา (2566), ณรงค์ จิตรรัมย์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2567) พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและรับฟังข้อเสนอแนะไปปรับใช้ ซึ่งช่วยลดช่องว่าง สร้างการสื่อสารที่ราบรื่น และนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ผลนี้สอดคล้องกับงานของ ณรงค์ จิตรรัมย์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2567) และ ชีรญาณ ป้อมทอง และพงษ์เอก สุขใส (2568) การรับฟังของภาวะผู้นำแบบไฟบริการในระดับสูง

1.2 ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยอมรับและเห็นอกเห็นใจครู ทั้งการเข้าใจคุณค่าและความพร้อมในการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาหรือความผิดพลาด การใส่ใจในชีวิตส่วนตัวนี้ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงาน

ของ กิริติ การเกษ, รอง ปัญส์กา (2566) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในมิติความเห็นอกเห็นใจส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในระดับสูง

1.3 ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากความผิดพลาด ใช้คำพูดเชิงบวกเพื่อเสริมพลังใจ และให้การสนับสนุนเมื่อครูเผชิญอุปสรรค การสร้างขวัญกำลังใจเช่นนี้ช่วยเพิ่มความศรัทธาในผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานของคิน สอนโพธิ์ และคณะ (2566) และอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำไฟบริการช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

1.4 ด้านมีความตระหนักรู้ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความตระหนักรู้ในบทบาท ด้วยการเข้าใจบริบทของครูและโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ความสามารถในการประเมินตนเองและการใช้ข้อมูลอย่างรอบคอบ ทำให้การตัดสินใจและการบริหารงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานของ นาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ (2567) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีความตระหนักรู้จะเข้าใจสถานการณ์รอบด้านและบริหารได้อย่างมีสติและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.5 ด้านโน้มน้าวใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารใช้เหตุผลและข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการชักจูงครู โดยไม่ใช้อำนาจบังคับ แต่เน้นการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานของอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567), นาขวัญ สุรนนท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567) ที่พบว่าการโน้มน้าวใจด้วยความเข้าใจเป็นปัจจัยช่วยเสริมประสิทธิภาพความร่วมมือในองค์กร

1.6 ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงความสามารถในการสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้วยการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การส่งเสริมความเข้าใจในภารกิจและคุณค่าร่วมกันนี้ เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับงานของณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2567) ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตริยภูมิรินทร์ ตริตริศวร (2567) พบว่าผู้บริหารที่สามารถสร้างมโนทัศน์ขององค์กรได้ดีจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายร่วมและพัฒนาองค์กรอย่างมีเอกภาพ

1.7 ด้านมองการณ์ไกล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำแบบมองการณ์ไกล ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายระยะยาว รวมถึงติดตามแนวโน้มทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้โรงเรียนมีทิศทางการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับงานของธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลย์สรณ์ (2568), ออมทรัพย์ ชาทิมนตรี และกฤตภูมิ ชมภูวิเศษ (2568)) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในด้านวิสัยทัศน์จะสามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ด้านมีจิตบริการ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีจิตบริการ ด้วยการให้การสนับสนุนครูอย่างเสมอภาค พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้วยความสุภาพและจริงใจ ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานของอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567) และสุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่มีจิตบริการจะสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.9 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยอมรับข้อเสนอและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับงานของวิศรา ตูจินดา และชนมณี ศิลาณกิจ (2566), ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลาณกิจ (2567) และอาภากร ทิพย์พรหม และคณะ (2567) ที่ระบุว่าความมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำไฟบริการในองค์กรการศึกษา

1.10 ด้านการสร้างชุมชน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างชุมชนด้วยการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสามัคคีและความร่วมมือ การเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานของณรงค์ จิตรรัมย์ และชนมณี ศิลาณากิจ (2567) และนาขวัญ สุรนันทน์ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำให้บริการมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนมีระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน ส่งผลให้ครูมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน อีกทั้งมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมรวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครูสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานของดารกา บุญกาญจน์ (2553) ที่พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งตรงกับผลของจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในระดับสูงสุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีคุณภาพตรงต่อเวลาและตั้งเป้าหมายชัดเจนในการสอนและการพัฒนาผู้เรียนแสดงถึงความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพ ทั้งยังตระหนักในเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานของสุวนันท์ ทองสุข (2566) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่ยืนยันว่าครูมีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีจิตบริการ ด้วยการเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือผู้เรียนและผู้ปกครองอย่างสุภาพและเข้าใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน สอดคล้องกับงานของสุวนันท์ ทองสุข (2566) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่พบว่าครูในพื้นที่อื่น ๆ มีสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูงเช่นกัน

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสูง โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ต่อเนื่อง มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และพร้อมปรับทัศนคติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความตระหนักในบทบาทผู้นำทางวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดารกา บุญกาญจน์ (2553), สุวนันท์ ทองสุข (2566) ที่ยืนยันว่าครูมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพในระดับสูงสุดเช่นกัน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมสูง โดยให้ความร่วมมือในการวางแผน ปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาพร้อมกับเพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรับผิดชอบร่วมกัน นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกับงานของธิดากาญจน์ หินเดช และคณะ (2557) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่พบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูงและเป็นปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้

2.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อทุกคน ซึ่งสร้างความไว้วางใจจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานของ สุวนันท์ ทองสุข (2566) และจักรพงศ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2568) ที่รายงานว่าครูมีสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในระดับสูงสุดเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา-สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างชุมชน ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างชุมชนกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีส่วนสำคัญในการสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาและทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และคำนึงถึงส่วนรวม สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาในองค์กร ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดี มีความไว้วางใจ และพร้อมพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานของจิรยุทธ มณีเศกนาครา และคณะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับภัญญา ปัทมานุสรณ์ (2565) และธีรญาณ ป้อมทอง และพงษ์เอก สุขใส (2568) ที่รายงานว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .749^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อผลงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับสูง และสอดคล้องกับภัญญา ปัทมานุสรณ์ (2565) และนาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง

3.2 ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .576^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำไฟบริการจะส่งเสริมให้ครูมีจิตบริการ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนด้วยความจริงใจและความรับผิดชอบ ผลนี้สอดคล้องกับธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุณณ ธิวิการ (2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำไฟบริการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการในระดับปานกลาง และตรงกับรินทร์ ไพเราะ (2561) และทิพสุคนธ์ บุญรอด (2564) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารที่เป็นผู้นำแบบไฟบริการมักกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการอบรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำไฟบริการมีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำไฟบริการส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคี ช่วยเหลือกัน และรับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน สอดคล้องกับภัญญา ปัทมานุสรณ์ (2565), อาภากร ทิพย์พรหม สุดารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวมถึงการทำงานเป็นทีมในองค์กร

3.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารช่วยให้ครูยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างแห่งความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบช่วยเหลือหลอมให้ครูปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและโปร่งใส สอดคล้องกับธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลรังสรรค์ (2568), Topcu and Gürsoy (2022) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและใฝ่บริการส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศทางจริยธรรมและการยึดมั่นในจรรยาบรรณของครูในระดับปานกลางถึงสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาทักษะด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในภาวะผู้นำ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีในองค์กร นอกจากนี้ควรริบส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการสร้างสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และความสัมพันธ์ในโรงเรียน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านเป็นผู้ฟังที่ดีกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

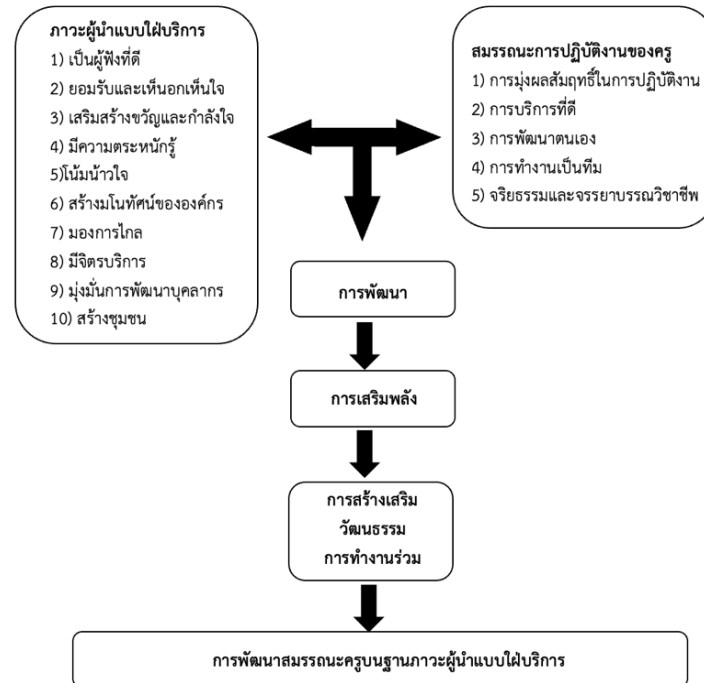
2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เช่น แรงจูงใจหรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูบนฐานภาวะผู้นำเชิงบริการ ซึ่งใช้ภาวะผู้นำ 10 มิติเป็นกลไกหลักในการส่งเสริมสมรรถนะครู 5 ด้าน กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับสมรรถนะครูนี้เกิดขึ้นผ่าน 3 กลไกสำคัญ คือ การพัฒนา การเสริมพลัง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วม ดังนั้นภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญเชิงคุณธรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กิริติ การเกษ และรอง ปัญสังกา. (2566). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 82-91.
- จักรพงษ์ โพธิ์เตียน และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2568). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- จิรยุทธ มณีเกศนาครา, สมชัย ขวลิธธาดา และวิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ดาราภา บุญกาญจน์. (2553). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระใหญ่เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธิดากาญจน์ หินเดช, สังวาร์ วังแจ่ม, ทศนีย์ บุญมาภิ และสุรศักดิ์ สุทธิศิริ. (2557). การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธิดารัตน์ ม่วงยิ้ม และสายฝน วิบูลย์สรณ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรญาณ ป้อมทอง และพงษ์เอก สุขใส. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นาขวัญ สุรนนท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นรินทร์ ไพเราะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครู. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลาณกิจ. (2567). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ณัฐชา ปัทมานุสรณ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น
- ปาริชาติ เข่งแก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 21(1), 145–158.
- มารุตศักดิ์ แสงวิจิตร. (2563). ภาวะผู้นำแบบผู้นำรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, 48(2), 223–237.
- ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมิษฐ์ ตรีตรีศร. (2567). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรศรา ตูจินดา และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2566). *ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วศิน สอนโพธิ์, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, ประยงค์ แก่นลา, สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา และอภิสิทธิ์ บุญยา. (2566). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วิราพร พงศ์อาจารย์. (2542). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย*. สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม. สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุนันท์ ทองสุข. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2561). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อาภากร ทิพย์พรหม, สุภารัตน์ สารสว่าง และมีชัย ออสุวรรณ. (2567). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ออมทรัพย์ ขาติมนตรี และกฤตภูมิ ชมภูววิเศษ. (2568). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th anniversary ed.). Paulist Press.
- McClelland, D. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*.

Topcu, I., & Gürsoy, A. (2022). The effects of servant leadership and ethical climate on secondary school teachers' job performance. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 10(1), 88-115.