

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2***

**Relationship Between Servant Leadership of School
Adminstrators Organizational Culture and School Effectiveness
under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2**

ปัทมาพร ศรีกำพล**
ดร.ภารดี อนันต์นารี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 109 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เรียงตามลำดับพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างกลุ่มชน (X_{10}) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (X_6) ด้านการเสริมพลัง (X_{12}) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_{19}) ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5) ด้านการตัดสินใจ (X_{13}) ด้านการยอมรับ (X_{17}) และด้านการมองการณ์ไกล (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และ

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเท่ากับ .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 68.40 และมีสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 1.334 + .282 (X_{10}) + .277 (X_6) + .139 (X_{12}) + .251 (X_{19}) - .144 (X_5) + .228 (X_{13}) - .171 (X_{17}) - .173 (X_7)$$

Abstract

The purpose of this research were to study the relationship between servant leadership of administrators, organizational culture and effectiveness of school under the Rayong primary educational service area office 2, and to predict equation of the effectiveness of schools from servant leadership of school administrators and organizational culture. The samples were the teachers totals 274 persons. The instruments were a set of five-levels rating scale totals 109. The Statistical device were mean, standard deviation, Pearson's Product moment correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research found that :

1. Servant leadership of school administrators, organizational culture and the effectiveness of school under the Rayong primary educational service area office 2 classified by size of school at total and each aspect were a high levels.

2. Servant leadership of school administrators, organizational culture of school under the Rayong primary educational service area office 2 were correlated with the effectiveness of schools with statistically significant at .01 .

3. Servant leadership of school administrators in community (X_{10}), Conceptualization (X_6), Persuasion (X_5), Foresight (X_7) and organizational culture of school in Empowerment (X_{12}), Integrity (X_{19}), Decision Making (X_{13}), Recognition (X_{17}) under the Rayong primary educational service area office 2 were predicted the effectiveness of the schools as a whole (\hat{Y}) at 68.40% and cooperatively predict the effectiveness of the schools of being significant different ($p < .01$)

The raw data equation was

$$\hat{Y} = 1.334 + .282 (X_{10}) + .277 (X_6) + .139 (X_{12}) + .251 (X_{19}) - .144 (X_5) + .228 (X_{13}) - .171 (X_{17}) - .173 (X_7)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารในอันที่จะนำพากลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยระบบย่อยทางการบริหารเป็นเหตุ (Cause) และเป็นผล (Effect) เชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, pp. 7-23) ที่กล่าวไว้ว่า “การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องพัฒนาทั้งระบบ” กระบวนการของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) ตามแนวคิดของ Greenleaf (2002, pp. 21-61) ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไหน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารในการให้บุคลากรของตนเพิ่มความตระหนักในเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ การสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน (Gordon et al., 1990) และในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การได้สูง (Anderson, 2000) จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การบางประเภท และมิติต่าง ๆ ในการดำเนินการขององค์การ นโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญบางอย่างยากที่จะแยกออกจากค่านิยม และความเชื่อร่วมกันเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ยังมีปัญหาในด้านการบริหารจัดการการศึกษา อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนด ปัญหาอัตราส่วนครูต่อนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ปัญหาการย้ายถิ่นของนักเรียนที่เป็นคนไทยและการมีเด็กต่างด้าว และปัญหาพื้นฐานทางครอบครัวอยู่ในฐานะยากจนถึงปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำสถานศึกษาขาดคุณภาพความสามารถในการบริหารของผู้บริหารภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ยังมีน้อยซึ่งภาวะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่มีแบบแผนความคิดความเชื่อต่าง ๆ ที่บุคลากรมีส่วนร่วม หรือเป็นกรอบในการดำเนินการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนถือเป็นเป้าหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น และมีความพยายามดำเนินงานในทุกกระบวนการเพื่อไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2, 2555) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 การกำหนด กรอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้ใช้แนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002, pp. 21-61) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน สำหรับวัฒนธรรมองค์การได้ใช้แนวคิดของ Patterson (1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียนได้ใช้แนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 943 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ซึ่งได้จาก

การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 274 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเอื้อยวาทิรักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน 10) การสร้างกลุ่มชน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การเสริมพลัง 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ รวม 3 ข้อ

ตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 10 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวม 59 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกเป็น 10 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวม 30 ข้อ และแบบสอบถาม

เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวม 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลางน้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 274 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุแบบสอบถามแต่ละชุดในซองอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 ชุด ได้รับกลับคืน จำนวน 274 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ “ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน” สถิติที่ใช้คือ การหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน” สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. การวิเคราะห์ “สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้” สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างกลุ่มชน ด้านการตระหนักรู้ และด้านการสร้างมโนทัศน์

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านการเสริมพลัง

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นหนักรู้ (X_4) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (X_6) ด้านการมองการณ์ไกล (X_7) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน (X_8) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (X_9) และด้านการสร้างกลุ่มชน (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการฟัง (X_1) ด้านการเห็นอกเห็นใจ (X_2) ด้านการเยียวยารักขา (X_3) และด้านการโน้มน้าวใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 เรียงตามลำดับพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างกลุ่มชน (X_{10}) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (X_6) ด้านการเสริมพลัง (X_{12}) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_{19}) ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5) ด้านการตัดสินใจ (X_{13}) ด้านการยอมรับ (X_{17}) และด้านการมองการณ์ไกล (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเท่ากับ .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 8 ด้านรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 68.40 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การ ในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = 1.334 + .282 (X_{10}) + .277 (X_6) + .139 (X_{12}) + .251 (X_{19}) - .144 (X_5) + .228 (X_{13}) - .171 (X_{17}) - .173 (X_7)$$

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างกลุ่มชน ด้านการตระหนักรู้ และ

ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 มีนโยบายให้มีการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจทำให้การบริหารจัดการส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยการบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ มุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อผู้อื่น เอาใจใส่บริการ จัดสรร สังเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์ และให้การสนับสนุนแก่ผู้ทำดี การเสียสละไม่เห็นแก่ตัวโดยสามารถเสียสละความสุขส่วนตัว ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงมีความสำคัญต่อคนทุกคน สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตนให้ผู้ตามได้ประจักษ์ในการรับใช้ จะสามารถลดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ผู้บริหารเป็นบุคคลที่คนอื่นจะมองหาเมื่อประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ เป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (1999, p. 73) ที่ให้ทัศนะว่าการบริหารจัดการศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปิดโอกาสให้แต่ละแห่งได้มีการเพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหาร ตลอดจนการสร้างความร่วมมือร่วมใจซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันที่ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จึงส่งเสริมและเอื้อให้การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารในระดับมากไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคatholic สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเฝ้าบริการ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมาร

เยซู ใน 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านการเสริมพลัง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ต้องปฏิบัติตามหรือภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานทุกด้าน นำมาซึ่งประสิทธิผลและเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการให้มากที่สุดโดยต้องแข่งขันกับตนเองตลอดเวลา เพื่อปรับปรุงการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (2544, หน้า 24) เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึกมีคุณธรรมและจริยธรรม มีอุดมการณ์ ตลอดทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคม สนับสนุนให้ครูมีขวัญและกำลังใจโดยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ซึ่งทำให้ครูมี

ความกระตือรือร้นเอาใจใส่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้บริหาร และครูส่วนมากเป็นผู้ผ่านกระบวนการพัฒนาและฝึกอบรมตามหลักสูตรมาแล้ว จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและพฤติกรรมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม อินทรา (2544) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดของครูผู้สอนโดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านอุดมการณ์ เป้าประสงค์ ปรัชญาของโรงเรียน

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่ผลผลิต คือให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถการกระตุ้น จูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ครูทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานอย่างเต็มกำลัง ตามความรู้ความสามารถ จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน (สุดา บุญเดือน, 2549, หน้า 128) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสานาด นนท์จุมจัง (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นการบริหารให้ได้ผลสำเร็จของงาน ดังที่ มนตรี บุญธรรม (2544, หน้า 33) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษา และมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงตามความต้องการของของสังคมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิกการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็นการที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามมาเป็นเวลานาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน ดังที่ สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงวิถีปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะนำไปสู่วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

6. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เรียงตามลำดับพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการสร้างกลุ่มชน (X_{10}) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (X_6) ด้านการเสริมพลัง (X_{12}) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_{19}) ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5) ด้านการตัดสินใจ (X_{13}) ด้านการยอมรับ (X_{17}) และด้านการมองการณ์ไกล (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวพยากรณ์คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเท่ากับ .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 8 ด้านรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 68.40 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะของ เขต 2 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การ ในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = 1.334 + .282 (X_{10}) + .277 (X_6) + .139 (X_{12}) + .251 (X_{19}) - .144 (X_5) + .228 (X_{13}) - .171 (X_{17}) - .173 (X_7)$$

ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 มีนโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนและปลูกฝังให้มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป ดังที่ Greenleaf (1998, p. 4) กล่าวว่า รูปแบบของภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับโรบบินส์ (Robbins, 2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทาง ในการดำเนินงานขององค์การและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพจน์ แยมทิม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านการเชี่ยวชาญรักษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้น เช่น ผู้บริหารควรมีการช่วยให้ผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะต่อภาวะอารมณ์ที่ทุกข์โศก

สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเองของบุคลากร คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคนและเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญให้การยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้ออกาสครูมีอิสระในการทำงานให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี การสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญถึงความสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมนักเรียนให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตนาที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเชี่ยวชาญรักษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

3. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

4. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ฉะนั้น ควรได้มีการศึกษาเชิงลึกโดยใช้เทคนิคอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพในการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียน

5. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เช่น บรรยากาศองค์การหรือภาพลักษณ์องค์การ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี บุตรดีวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตานาด นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพจน์ แยมทิม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี บุญธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดา บุญเดือน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2555). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2555. ระยอง: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). สรุปผลการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมส่วนภูมิภาค ปี 2543-2544 ภาคกลาง. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- อุดม อินทรา. (2544). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

- Anderson, J. A. (2000). *Explanatory roles of mission and culture: Organizational effectiveness in tennessee's community colleges*. Dissertation, Ed.D. (Higher and Adult Education). Memphis: The University of Memphis. Phtocopied.
- Gordon, J. R. et al. (1990). *Management and organizational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenleaf, R. K. (1998). *Servant leadership*. In L. C. Spears (Ed.), *Insights on Leadership: Service, stewardship, spirit, and Servant –Leadership*. New York: John Wiley & Sons.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. NJ: Paulist Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Upper Soddle Rives, NT: Prentice-Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J., & Robert, J. (1988). *Strarratt. supervision human perspective* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.