

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND MOTIVATION TOWARDS PERFORMANCE OF
TEACHER UNDER TRANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Received: December 6, 2023

Revised: March 6, 2024

Accepted: March 18, 2024

นาถฤดี เดชรักษา^{1*} สุณฑรี วรรณไพเราะ²

Natrudee Detraksa^{1*} Suntaree Wannapiro²

¹ นิสิตระดับมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ประเทศไทย

² อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, ประเทศไทย

¹ Student, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand

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

* Corresponding author, E-mail: natrudee04@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .983 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ .933 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.705^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

ABSTRACT

This research study aims to: 1) investigate servant leadership of school administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 2, 2) examine the motivation towards performance of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2, and 3) study the relationship between servant leadership of school administrators and motivation towards performance of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2. The research samples were 291 teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2023, selected by stratified random sampling based on school size and simple random sampling was implemented. The sample size was estimated using value in Krejcie and Morgan's table. The research instruments were Likert-scale questionnaires. The reliability value of a questionnaire on servant leadership was at.983, and the reliability value of a questionnaire on motivation towards teachers' performance was at.933. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) the servant leadership of school administrators, both Overall and individual aspects, was at a high level; 2) the motivation towards teachers' performance, both Overall and individual aspects, was also at a high level; and 3) the relationship between servant leadership and motivation towards teachers' performance was holistically higher positive ($r = .705^{**}$) at the significance level of 01.

Keywords: Servant Leadership, Motivation towards Performance of Teachers, Trang Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทุกขณะ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตอย่างกว้างขวาง ทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าของความรู้ เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและการเมือง การปกครอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก (ทองอินทร์ อุบลชัย, 2557, น.1) ดังนั้น สิ่งสำคัญในการที่จะพัฒนาประเทศให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก คือ การจัดการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประชาชนพัฒนาศักยภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา

ประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากตระหนักดีว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพและความสามารถของคนในชาติได้ดีขึ้น (วิไลภรณ์ ไชยะเดช, 2556, น.1)

ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เพราะผู้นำจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพล โน้มน้าวใจบุคคลากรในการปฏิบัติงาน และให้บุคคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและศรัทธา จนสามารถนำไปสู่ความร่วมมือเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ (สมศักดิ์ พรหมชาย, 2558, น.1396-1405)

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เป็นการมุ่งเน้นความเป็นผู้นำในองค์กรให้สามารถตอบสนององวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญ โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลักและเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบๆ องค์กร (Patterson, 2003) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำแบบใฝ่บริการจะให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานและจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน ผู้นำประเภทนี้จะมีศักยภาพที่จะสร้างบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพและยังส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Spear, 2004) แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังในการผลักดันในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานของครูคือพลังผลักดันในการใช้ความพยายามไปสู่เป้าหมาย โดยที่ไม่ลดละหรือยอมแพ้ (Rozman, Treven & Cancer, 2017) ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจในการทำงาน จึงสามารถที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการทำนายหรือพยากรณ์การกระทำต่างๆ ของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี บุคคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง จะตั้งใจทำงานและมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น หากบุคคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ผลผลิตของการจัดการศึกษา คือ “นักเรียน” มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และให้ “นักเรียน” มีคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์คือ “เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข” ซึ่งสภาพปัญหาของสถานศึกษาในจังหวัดตรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 โดยดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งกำหนดกลยุทธ์ข้อที่ 4 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ) ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจ ข้อที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อมุ่งหวังให้สถานศึกษาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยรวม ยังขาดการส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2, 2565) ในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทตามภารกิจของตนเอง ในการมีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปไว้หลายด้าน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร ครู ต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง จากเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนและต้องมีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.7) จึงส่งผลให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา อาจเป็นสาเหตุให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากการที่ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติในการทำงานร่วมกับครูผู้สอน พบว่า ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูบางส่วนยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามากขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาที่จะให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 หรือไม่ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีของคัมภฤช ประการะสังข์ (2559), ธนบดี ศรีโคตร (2562), รัชชัย แสงแปลง (2563), Greenleaf (1979), Spears and Lawrence (2002), Abel (2002), Patterson (2003), Lambert (2004), Irving (2005), Wong (2003), Waddell (2006) และ Black (2008) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริการ 3) การสร้างสังคมชุมชน 4) ความตระหนักรู้ และ 5) ความเห็นอกเห็นใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีของกมลวรรณ ยอดมาลี (2558), กิตติมา ทวาเรศ (2558), วรวิมล ทองเยี่ยม (2558), อริยชญา วงศ์ใหญ่ (2558), อรสา เพชรนุ้ย (2560), ชนาพล จันลา (2563), ธนพรธ อนุเวช (2564), McClelland (1965), Bentley and Rempel (1967) และ Herzberg (2017) ได้องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) เงินเดือนและผลตอบแทน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรที่ 1

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การบริการ
3. การสร้างสังคมชุมชน
4. ความตระหนักรู้
5. ความเห็นอกเห็นใจ



ตัวแปรที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. เงินเดือนและผลตอบแทน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,186 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การบริการ การสร้างสังคมชุมชน ความตระหนักรู้ และความเห็นอกเห็นใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน และผลตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เครื่องมือในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็นเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ จำนวน 31 ข้อ

2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ถ้า

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ Google form โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 291 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.81

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัง เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่ำ

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้
ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างสังคมชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความตระหนักรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 273		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์	4.3846	0.5578	มาก
2	การบริการ	4.4233	0.5318	มาก
3	การสร้างสังคมชุมชน	4.4864	0.5112	มาก
4	ความตระหนักรู้	4.4729	0.5476	มาก
5	ความเห็นอกเห็นใจ	4.4481	0.6107	มาก
รวม		4.4392	0.4991	มาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 273		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.5275	0.4646	มากที่สุด
2	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.4982	0.4560	มาก
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.3718	0.4040	มาก

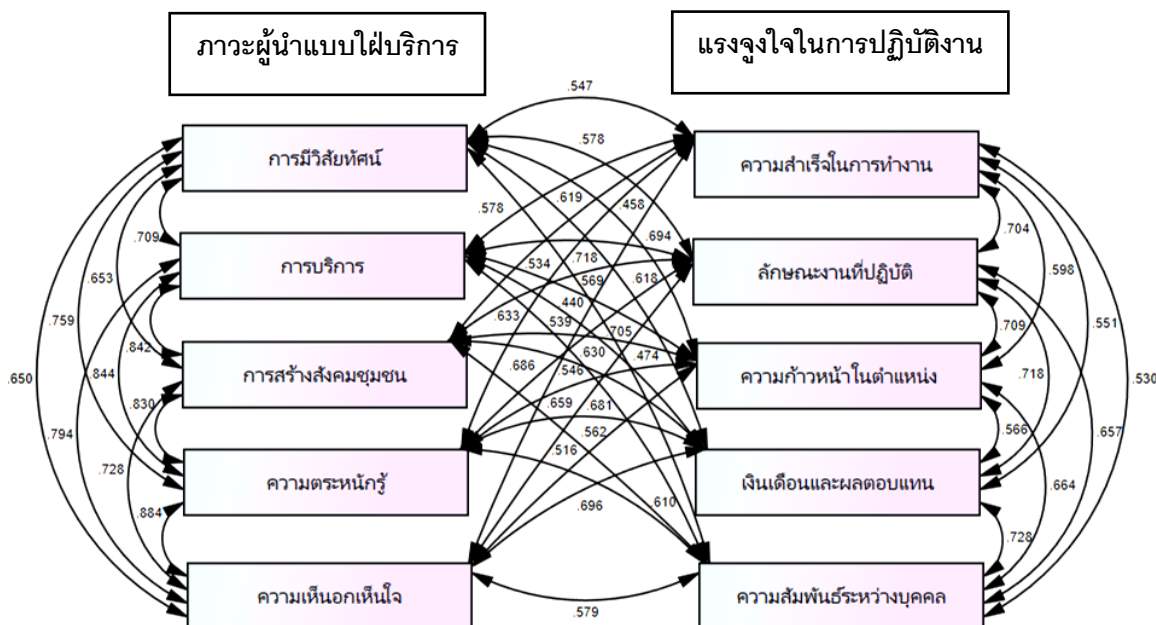
ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 273		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
4	เงินเดือนและผลตอบแทน	4.2857	0.5802	มาก
5	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.4542	0.4525	มาก
รวม		4.4441	0.3434	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการ ด้านการสร้างสังคมชุมชน ด้านความตระหนักรู้ ด้านความเห็นอกเห็นใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3 และภาพประกอบที่ 2

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n = 273)					รวม
	ความสำราใจในการทำงาน (Y ₁)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y ₂)	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y ₃)	เงินเดือนและผลตอบแทน (Y ₄)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y ₅)	
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.547**	.578**	.458**	.618**	.474**	.563**
การบริการ (X ₂)	.578**	.694**	.569**	.705**	.633**	.694**
การสร้างสังคมชุมชน (X ₃)	.619**	.718**	.539**	.630**	.562**	.667**
ความตระหนักรู้ (X ₄)	.534**	.686**	.546**	.681**	.610**	.665**
ความเห็นอกเห็นใจ (X ₅)	.440**	.659**	.516**	.696**	.579**	.627**
รวม	.599**	.727**	.576**	.736**	.629**	.705**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาที่จะให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสุทธิ เฮมสกุล (2560, น.71) ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาของตนเองด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและความถนัด พัฒนาตัวเองในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติขวัญ ทรัพย์ธนมั่น (2565, น.330-344)

ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่อาศัยแนวคิดพื้นฐานว่าเป็นการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร เน้นการทำงานเป็นทีม มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกระทำ การดูแล เอาใจใส่ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะครูต้องปฏิบัติหน้าที่รับนโยบายและทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเห็นได้ชัดจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า หากผู้บริหารให้การสนับสนุนครู ให้การรับฟังความคิดเห็น มีการบริการ ครูจะสามารถผลิตงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ครอบประเสริฐ (2562, น.107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุข และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, น.209) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยงานที่ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู เพื่อให้ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของบาหยัน โคตรพรมศรี (2564, น.84) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านที่ถนัด รวมถึงการพัฒนาตนเองด้านทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และทำให้โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาพล จันลา (2563, น.325-334) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรื่องเงินเดือนและผลตอบแทน ถือเป็นเรื่องสำคัญและละเอียดอ่อน โดยการให้ครูได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พิจารณาอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม และมีการพิจารณาการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครู หรือให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐา ปัทมานุสรณ์ (2565, น.9-24) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตรัง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ตลอดจนให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่ดี ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ (2556, น.120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย พบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ โดยจะต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ สามารถมองภาพงานให้ชัดเจนทั้งระบบ และมองเห็นสถานการณ์ที่เป็นปัญหาขององค์กรในทุกมิติอย่าง ลึกซึ้ง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน อาจจะเป็นการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจ ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช้เงิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์ การให้รางวัลซึ่งมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการบริการ โดยผู้บริหารสร้างความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการบริการทางการศึกษาให้มีความสำคัญกับการอุทิศตนเป็นลำดับแรก เพื่อสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งให้ชัดเจน และครอบคลุม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพและ บรรลุเป้าหมาย

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

4) ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในตัวแปรทั้งสองและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ลุ่ม ลึกกว่าการวัดค่าเชิงปริมาณและพบว่ามีค่ามาก แต่ไม่เห็นรายละเอียดที่น่ารู้เพิ่มเติม ให้มีสารสนเทศวิจัย เชิงพรรณนาและมีการให้ข้อมูลที่อธิบายได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- กิติมา ทวาเรศ. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใ้บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู* โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชนาพล จันลา. (2563, ตุลาคม-ธันวาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 325-334.
- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). *ภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 10(2), 9-24.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย

- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธนพรวธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- เถียรขวัญ ทรัพย์ธมนัน. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 330-344.
- บาทหยัน โคตรพรมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- พิสุทธิ เหมสกุล. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วีไลภรณ์ ไชยะเดชะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สมศักดิ์ พรหมชาย. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 9(1), 1396-1405.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นจาก <https://trang2.go.th>.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

- อริยชนญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่ (รายงานการวิจัยศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ, เชียงใหม่.
- Abel, A. T. (2002). *The characteristics, behaviors, and effective work environments of servant leaders: A Delphi study* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1967). *Changing Teacher Morale: An Experiment in Feedback of Identified Problems of Teachers and Principals*. Final Report.
- Black, G. L. (2008). *A correlational analysis of servant leadership and school climate*. University of Phoenix.
- Cronbach, L. J. (1990). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Greenleaf, R. K. (1979). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. *Business Horizons*, 22(3), 91-92.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. Regent University.
- 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 climate, and student achievement: A correlational study. *Dissertation abstracts international*, 66(02).
- McClelland, D. C. (1965). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. Regent University.
- Rozman, M., Treven, S., & Cancer, V. (2017). Motivation and satisfaction of employees in the workplace. *Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*, 8(2), 14-25.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (Eds.). (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*. John Wiley & Sons.
- Spears, L. C. (2004). Practicing servant leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, (34), 7-11.
- Waddell, J. T. (2006, August). Servant leadership. In *Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable* (pp. 1-9).
- Wong, P. T., & Page, D. (2003, October). Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile. In *Proceedings of the servant leadership research roundtable* (Vol. 1, No. 11).