

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร
The Relationship Between School Administrators' Servant Leadership and
Motivation to Work of the Teachers in Secondary Schools' Educational
Management Efficiency Network in Samuthsakorn Province

ญาณี ศรีดวงใจ¹, อารมณ จินดาพันธ์²

Yanee Sriduangjai¹, Arom Jindapun²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: joy36.jolly@gmail.com

Received: August 1, 2019

Revised: August 18, 2019

Accepted: August 20, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่แสดงภาวะผู้นำใฝ่บริการใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้อื่น รองลงมาคือด้านการสร้างชุมชน และ ด้านการแสดงภาวะผู้นำ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ลำดับแรก

ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชนรองลงมาคือด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน และด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู

3. ภาวะผู้นำฝ่ายบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและด้านภาระงานครูด้านสถานภาพของครู ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน และด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือนครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษา และด้านความกดดันจากชุมชน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำฝ่ายบริการ, แรงจูงใจ

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of school administrators' servant leadership 2) examine the level of motivation to work and 3) investigate the relationship between school administrators' servant leadership and motivation to work of the teachers in Secondary School's Educational Management Efficiency Network in Samuthsakorn Province. The study sample were comprised of 234 teachers in Secondary School's Educational Management Efficiency Network in Samuthsakorn Province in academic year 2018. The instrument used for collecting the data was a questionnaire with 5-point rating scale. The collected data were analyzed by using mean, standard Deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows:

1. The level of servant leadership of school administrators, overall and each item were at high levels. The first three items with highest scores included developing other people, establishing community and exercising leader's power.

2. The level of motivation to work of the teachers in Secondary Schools' Educational Management Efficiency Network in Samuthsakorn Province, as a whole and in parts was high. The first three items with highest scores included the community's support for education, appropriateness of the curriculum and instruction and interpersonal relationship among teachers.

3. The school administrators' servant leadership positively correlated with teachers' motivation to work at the .01 level of significance. After item analysis, it was found that the relationship between school administrators' servant leadership and motivation to work of the teachers was at moderate level in the aspect of inter-personal relationship among teachers, the relationship between teachers and administrators and teachers' work load, teacher's status, the community's support for education and appropriateness of the curriculum and instruction at the .01 level of significance. The relationship between school administrator's servant leadership and motivation to work of the teachers which was at low level illustrated of teacher's salary at the .01 level of significance; however, the relationship among aspects of school's facilities and service and the community's pressure not statistically significant.

Keywords: Servant Leadership, Motivation

บทนำ

ความเป็นผู้นำหรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและการจัดการทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กรโดยตรง คือ ถ้าผู้บริหารงานหรือหัวหน้าเป็นผู้ที่เป็นผู้นำในตัว กิจกรรมงานของหน่วยงานก็ ดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าขาดความเป็นผู้นำในตัวจะ เกิดผลเสียหายต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้นและการบูรณาการของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2542)

จากการศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผ่านมา ภาวะผู้นำเป็นหัวข้อที่มีการวิพากษ์กันมานาน ตั้งแต่ Plato จนถึงปัจจุบันนักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิด ประสิทธิภาพแก่กลุ่มองค์กรมานานหลายทศวรรษ โดยแนวคิดภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรก จะเป็นการศึกษาเพื่อ หาคำตอบว่าผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้แตกต่างจากผู้ที่มีใช้ผู้นำ แต่ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 แนวทางการศึกษาได้หันไปให้ความสนใจกับพฤติกรรมของผู้นำโดยแนวคิดนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็น รูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ แต่แนวคิดนี้ได้ละเลยการให้ความสนใจต่อปัจจัยสถานการณ์ ใน ยุคต่อมาช่วงปลายทศวรรษ 1960 จึงเกิดแนวคิดเชิงสถานการณ์ที่มองว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในช่วงกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ เพื่ออธิบายถึง ความมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาแบบมี ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ตามมา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) แนวคิด เกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่การมีคุณธรรมซึ่งสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้

เป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อการควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตามสอดคล้องกับทัศนะของ Certo (ชณมณ เครือวงษา, 2557) ที่ว่าผู้นำยุคใหม่ควรมีการผสมผสานคุณลักษณะผู้นำใน 5 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ภาวะผู้นำแบบพิเศษภาวะผู้นำแบบประกอบการและภาวะผู้นำแบบไฟบริการ Stone & Patterson (2004 ; อ้างถึงใน จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554) ได้ให้ทัศนะว่าผู้นำแบบไฟบริการจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามผ่านการบริการเพื่อสร้างให้เกิดการทำงานที่มีความหมายและเพื่อจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นแก่ผู้ตาม เป็นการใช้อิทธิพลของการให้ที่ไม่ใช้อิทธิพลในทางเกียรติ ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการนี้จะเป็นแบบพลวัตจึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ดังนั้น ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ และแนวโน้มในอนาคต แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันจึงมีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ภาวะผู้นำไฟบริการ (Servant Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเปรียบเสมือนปรัชญาและเครื่องมือในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและสังคม ความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำไฟบริการกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ คือ ผู้นำไฟบริการจะเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในองค์กรเพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่ดีโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ ผู้นำไฟบริการจะเน้นให้ความสำคัญด้านคุณธรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีอย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งให้การสนับสนุนบรรยากาศที่ดีภายในองค์การการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม มีพฤติกรรมให้ความสนใจผู้อื่นและส่งเสริมผู้อื่นให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรมีการพัฒนา ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในวงการศึกษ (Wong & Davey, 2007) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ก็คือผู้นำไฟบริการจะขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Wong, 2007) ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำในอนาคตจะต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องให้บริการ (service mentality) ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเริ่มพฤติกรรมของผู้นำในด้านการบริการลูกน้องของตนเพื่อเป็นแบบอย่างก่อน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนท่าทีของการเป็นนาย (powerful bosses) และเน้นความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ (integrity and honesty) เป็นสำคัญ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ทั้งนี้เพื่อให้ลักษณะของผู้บริหารดังกล่าว มุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของครูด้วย ดังนั้น การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กรย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในผู้เรียนที่สูงขึ้น (นภาลักษณ์ สุวรรณชัย, 2557)

ในบริบทการทำงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครนั้น จากการที่ได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหลายๆท่าน รวมทั้งตัวผู้วิจัยเองนั้น พบว่าในการทำงานนั้นมีปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากงานที่ครูทุกคนต้องทำนั้นมีจำนวนปริมาณงานที่มากและหลากหลาย

กิจกรรม ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนทำให้ครูเกิดความกังวลในการทำงาน อีกทั้งครูส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากพอ และบางครั้งอาจจะเนื่องมาจากความมีระยะห่างในการปฏิบัติงาน เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและครู จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานนั้นอาจจะไม่ราบรื่นเท่าที่ควร และอาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งบางครั้งยังส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนอีกด้วย

จากปัญหาข้างต้นดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการวางแผนบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

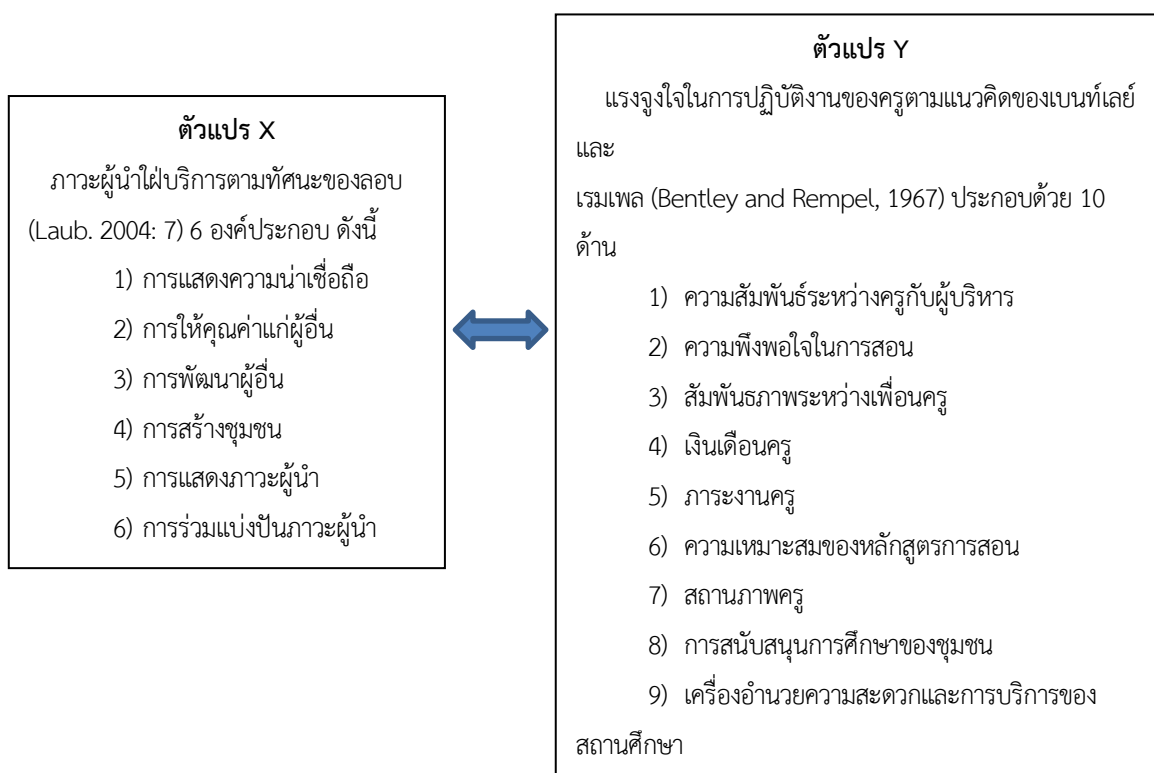
การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงความน่าเชื่อถือ 2) การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น 3) การพัฒนาผู้อื่น 4) การสร้างชุมชน 5) การแสดงภาวะผู้นำ และ 6) การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความพึงพอใจในการสอน 3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู 4) เงินเดือนครู 5) ภาระงานครู 6) ความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน 7) สถานภาพครู 8) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9) เครื่องอำนวยความสะดวกและบริการของสถานศึกษา และ 10) ความกดดันจากชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 566 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้มาเขียนเป็นประเด็นข้อคำถาม เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการ

จัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้ข้อความจำนวน 81 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่แสดงภาวะผู้นำใฝ่บริการใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้อื่น รองลงมาคือด้านการสร้างชุมชน และ ด้านการแสดงภาวะผู้นำ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน และ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ได้แก่ ด้านการแสดงความนับถือ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น ด้านการแสดงภาวะผู้นำ ด้านการร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำโดยทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการสร้างชุมชน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ได้แก่ ด้านพึงพอใจในการสอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารและด้านภาระงานครู ด้านสถานภาพของครู ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน และด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือนครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษา และด้านความกดดันจากชุมชน ซึ่งทั้งสองด้านนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร มีภาวะผู้นำให้บริการระดับมากในทุกด้าน โดย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ เน้นส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอันประกอบด้วยคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาและตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้ครูมองสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์รวมมากขึ้น ด้านการสร้างชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีพฤติกรรมหรือความสามารถ ในการสร้างกลุ่มและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ที่มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน รวมทั้งสามัคคีมีน้ำใจและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ในการมุ่งสร้างเครือข่ายการบริหารงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และเป็นการสนองนโยบายตามกรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ที่มีเป้าหมายคือยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาครูและผู้บริหารให้มีระบบการชี้แนะทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์การที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ให้ความสำคัญและเร่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ก้าวทันกับสถานการณ์โลกและสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ วิชาจารย์คุณ (2553) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ใน 6 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชน การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน จำแนกตามคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับการศึกษาและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยใน 6 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชน การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชน ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน ด้านพึงพอใจในการสอน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านภาระงานครู ด้านสถานภาพของครู ด้านเงินเดือนครู ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษาและด้านความกดดันจากชุมชน

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ได้มีกลยุทธ์ในการขอความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาของแต่ละแห่ง ทำให้ครูไม่เกิดความรู้โดดเดี่ยว มีคณะบุคคลมาร่วมช่วยคิด ช่วยพัฒนาโรงเรียน เกิดระบบการทำงานแบบชุมชนมีส่วนร่วมขึ้น ส่วนในด้านของความเหมาะสมของหลักสูตรการสอนเป็นสิ่งที่ครูได้จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพของนักเรียนและชุมชน ทำให้นักเรียนสนใจและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงส่งผลให้ครูรู้สึกพึงพอใจในการสอนทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อลูกศิษย์ ทั้งยังรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนทรศนะคติ และมุมมองในการทำงานในสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนครูเพื่อให้งานในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ คณะครูให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการเตรียมการสอน โดยมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ครูเกิดแรงผลักดันเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษามากขึ้น

ครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก อาจเกิดจากอีกหลายปัจจัยที่สำคัญ อาทิ การประกาศนโยบายที่เป็นจุดเน้น 3 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านผู้เรียน ที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ด้านการบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานจึงเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนภลัย สุวรรณะชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับชนมณ เครือวงษา (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ด้านการแสดงความนับถืออยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีการรับผิดชอบดูแลครูและอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของครู รับผิดชอบต่อสังคม เป็นบุคคลที่เปิดเผย จริงใจและใช้เทคนิควิธีบริหารงานโดยโน้มน้าวใจมากกว่าการบังคับควบคุม ผู้บริหารสถานศึกษายังถือเป็นกลไกสำคัญต่อการสร้างชุมชน สร้างกลุ่มชน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการให้ครูมีแรงจูงใจในปฏิบัติงาน และเป็นศูนย์รวมความสมัครสมานสามัคคีในสถานศึกษา ส่วนด้านการมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจและมองปัญหาได้ทะลุปรุโปร่ง มีวิธีการที่ทำให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาและปฏิบัติตามกรอบแนวทางเพื่อบรรลุซึ่งเป้าหมาย

สามารถนาบทเรียนจากอดีตมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน และทนายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมี ความเตรียมพร้อมเสมอ

นอกจากนี้ ในด้านของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อพิจารณาภาพรวมของภาวะผู้นำใ้บริการและความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาครด้านพึงพอใจในการสอน อยู่ใน ระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษจากชุมชน และครูสามารถกำหนด หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน ทำให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการศึกษามาก ขึ้น และครูดำเนินการสอนตามหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ นอกจากนี้ผู้บริหารในสังกัดให้การสนับสนุน และเสริมให้ ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธา ทิพ เจริญนิพนธ์วานิช (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบ ใ้บริการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำวิจัยไปใช้

- 1.1 ส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู
- 1.2 ควรมีการวางแผนพัฒนาครูตามปัจจัยด้านภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารและอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชนมณ เครือวงษา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภลัย สุวรรณชัย. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). **การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ = Personnel Planning and policy**. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2555). **แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนวัธน์ วิภาคธารังคุณ. (2553). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bentley Ralph R.; Rempel, Averno M. (1967). **Changing Teacher Morale: An Experiment in Feedback of Identified Problems of Teachers and Principals**. Washington D.C: Office of Education (DHEW).
- Laub, J.A. (2004). **Defining Servant Leadership and the Healthy Organization**. Available on: www.olagroup.com/Display.asp?Page=servant_leadership.
- Page, D., and Wong, T. P. (2000). **A conceptual framework for measuring servant leadership**. Oxford: University Press of America.
- Wong, D, L. (2007). **Nursing Care of Infants and Children**. 8th ed., St. Louis: Mosby inc.