



ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

THE SERVANT LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT
THE MOTIVATION OF TEACHER IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE BANGKOK 2

ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE SERVANT LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT
THE MOTIVATION OF TEACHER IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE BANGKOK 2



NUTTA PATTAMANUSORN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

กรรมการ

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
ผู้วิจัย	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ปริญญา	ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์
ปีการศึกษา	การศึกษามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	2564
	อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู และ 4) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 364 คน จากนั้นสุ่มแบบ แบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.60 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .953 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู เท่ากับ .962 สถิติที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $(r) = .721$ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ 4) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ร้อยละ 61.50

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ, แรงจูงใจในการทำงานของครู

Title	THE SERVANT LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE MOTIVATION OF TEACHER IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2
Author	NUTTA PATTAMANUSORN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Somboon Burasirirak

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of the servant leadership among administrators in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Two; (2) to study the motivation levels of teachers; (3) to study the relationship between the servant leadership of administrators and the motivations of teachers; and (4) to study the servant leadership of administrators affecting the motivation of teachers. The samples were 364 teachers in the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Two and stratified random sampling was used to calculate the sample size and simple random sampling. The instruments used questionnaires and the Index of Item Objective Congruence was valued at more than 0.60 and the servant leadership of administrators was .953, and the reliability of teacher motivation was at .962. The statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression. The results were as follows: (1) the overall servant leadership of the administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Bangkok Two was at a high level; (2) the overall motivation of teachers was at a high level; (3) the relationship between the servant leadership of administrators and teacher motivation was highly correlated, with a statistical significance of .01 and the correlation coefficients (r) = .721; and (4) the servant leadership of administrators affected teacher motivation with a statistical significance of .05. All of the aspects of the servant leadership of administrators could affect their motivation at 61.50%.

Keyword : the servant leadership, the motivation of teacher

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.สมบุญ ฐิติรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.สมบุญ ฐิติรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริวัฒน์ คณะกรรมการพิจารณาการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร.สมบุญ ฐิติรักษ์ และอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อทองวุฒิ ปัทมานุสรณ์ คุณแม่พร โพธิ์พินิจ ที่เป็นกำลังใจที่ดีและเชื่อมั่นในตัวของผู้วิจัย ขอขอบพระคุณพี่ชายกรวิก ปัทมานุสรณ์ ที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านทุนทรัพย์แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณนางสาวนันธิดา ปัทมานุสรณ์ ที่รับฟังให้กำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณการสนับสนุนในทุกด้านของนายมารุต ศักดิ์แสงวิจิตร และขอขอบคุณท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามอีกหลายท่าน ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาจนประสบความสำเร็จทางการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และนอกจากนั้นขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณและเป็นผู้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	15
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ.....	20
2.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ.....	23

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ.....	25
2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ.....	27
2.4.1 การรับฟัง.....	33
2.4.2 ความสุภาพถ่อมตน.....	36
2.4.3 การไม่เห็นแก่ตนเอง.....	38
2.4.4 การให้อำนาจ.....	40
2.4.5 ความซื่อตรง.....	42
2.4.6 การสอนงาน.....	44
3. แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของคุณ.....	47
3.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	47
3.2 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน.....	52
3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน.....	54
3.4 คุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน.....	56
3.4.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน.....	59
3.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	60
3.4.3 ความก้าวหน้า.....	62
4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ทำงานของคุณ.....	64
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	65
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	71
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	73
5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะ	101
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	101
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก	115
ภาคผนวก ข.....	117
ภาคผนวก ค	123
ภาคผนวก ง.....	131
ภาคผนวก จ.....	133
ประวัติผู้เขียน.....	138



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	15
ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบให้บริการ	21
ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	69
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (n = 364)	76
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม	78
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการรับฟังโดยรวมและ รายข้อ	79
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสุภาพถ่อมตน โดยรวมและรายข้อ	80
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ	81
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการให้อำนาจ โดยรวมและรายข้อ	82
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความ ซื่อตรงโดยรวมและรายข้อ	83

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสอน งานโดยรวมและรายชื่อ	84
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม	85
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนโดยรวมและรายชื่อ	86
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายชื่อ	87
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและ รายชื่อ	88
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	89
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์แรงจูงใจใน การ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	91

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
ภาพประกอบ 2 พีระมิดกลับหัวตามโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	23
ภาพประกอบ 3 ERG Model.....	49



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ต้องพบเจอกับปัญหาการเปลี่ยนแปลง เกิดการปรับตัวใน หลากหลายด้าน อาทิเช่น ความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจที่ถดถอย ภัยธรรมชาติที่ส่งผลให้เกิดความรุนแรง พฤติกรรมของวัยรุ่นที่ก่ออาชญากรรมมากยิ่งขึ้น การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2580 ที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยเน้นการพัฒนาประชาชนให้มีศักยภาพ เสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนประเทศ และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาระบบการศึกษาให้นำไปสู่การพัฒนาคน มีวัตถุประสงค์หลัก คือ คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่จะเป็นหลักในการพัฒนาการศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาทุกคน อาทิเช่น ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาการศึกษาระบบการศึกษา ซึ่งจากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 ในด้านการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความพึงพอใจ สร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ ให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้นการจะพัฒนาคนให้มีศักยภาพนำไปสู่การแก้ไขปัญหา นั้นต้องเริ่มจากพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะ ครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการให้ความรู้ เสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคนนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา เสริมสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศหากต้องเผชิญกับปัญหาในอนาคต

จากสถานการณ์ดังกล่าวการพัฒนาแรงจูงใจของครูเป็นสิ่งสำคัญและควรได้รับการส่งเสริมพัฒนา แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่ามีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กรมสุขภาพจิต (2562) กล่าวว่า ภาระงานหนัก ปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสภาวะหมดไฟหรือไร้แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง พริษฐ์ วัชรสินธุ และ ชีรศักดิ์ จิระตราฐ (2564) ยังกล่าวถึงปัญหาของครูที่เกิดขึ้นในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา คือ ภาระงานด้านการสอนและด้านธุรการที่สูงขึ้นของครูผู้สอน เนื่องด้วย ต้องปรับตัวเพื่อเรียนรู้ทักษะการสอนออนไลน์และการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อวางแผน ออกแบบการสอนในภาวะคับขัน และมีอุปสรรคในการจัดการจำนวนมาก งานซ้ำซ้อน ยกตัวอย่างเช่น แบบสอบถาม การสำรวจติดตามข้อมูลนักเรียน การมีระบบงานที่ไม่ยืดหยุ่น เน้นสอนตามความสามารถรายบุคคล การทำสื่อการสอนตามอัตราภาพ การต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวภายใต้สถานการณ์ที่ทำหาย ขาดกระบวนการในเชิงการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ภาระงานที่มากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอีกหลายด้าน นอกจากนี้สิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานยังมีอีกหลายประเด็น ลิลิต วรวิมลสุนทร (2558) ได้อธิบายผลการสำรวจครู พบว่าสิ่งที่จะช่วยส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ภาระงานที่เหมาะสมมีมากจนเกินไป 2) การเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย 3) สวัสดิการที่ได้รับผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) การเพิ่มจำนวนครูให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคที่ลดทอนแรงจูงใจในการทำงานของครู และเมื่อครูขาดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ประสิทธิผลของงานมีคุณภาพลดน้อยลงตามไปด้วย

จากการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูมีนักวิชาการที่ให้ความสนใจและทำการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้ Souders (2020) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการภายใน ส่งผลให้การการผลักดัน ให้ความต้องการนั้นเกิดผลสำเร็จ แรงจูงใจอาจเกิดจากอิทธิพลของความพึงพอใจ Maniksaly S (2020) อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะสนองความต้องการของตนเองได้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วย สิ่งนี้จะเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมองค์กรโดย Alderfer (นันทนา อุดมมั่นคงถาวร, อ้างอิงมาจาก Alderfer C. P, 1969) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ความต้องการความอยู่รอด 2) ความต้องการความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้ว

ครู คือ อาชีพหนึ่งในองค์การทางศึกษาที่มีหน้าที่ พัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นหากครูมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาถูกพัฒนาไปอย่างเหมาะสม การพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นและมีความมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ควรต้องรับการพัฒนาเสริมสร้างให้มีมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างสูงสุด จากการศึกษาทักษะภาวะผู้นำพบว่าหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่น่าสนใจ คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการโดย Greenleaf R K (2002) ได้เสนอภาวะผู้นำสมัยใหม่ในชื่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำ โดยผู้นำต้องเน้นบริการและการพัฒนาผู้ตามอย่างเต็มใจจะส่งผลให้ผู้ตามมีความเต็มใจพัฒนาองค์การอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไว้ 10 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การรับฟัง 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การเสียสละ 4) การตระหนัก 5) การโน้มน้าว 6) การมององค์รวม 7) การมองไปข้างหน้า 8) การดูแล 9) การเสียสละเพื่อความก้าวหน้าของผู้อื่น และ 10) การสร้างชุมชน มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร (2563) อธิบายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดหลักการเป็นผู้นำด้วยคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนผู้ตามให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา มีสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา จากการศึกษาของนันทน์ภัส งามขำ (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่าภาวะผู้นำและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กัน Angelo (2017) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการยังเป็นภาวะผู้นำที่สนับสนุนบุคคลอื่นให้มีความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่นให้สามารถทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ Mackey (2018) ยังได้กล่าวอีกว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีส่วนช่วยให้ครูในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนี้เองเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ประสานงานคอยดูแลการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมี

สถานศึกษาในการดูแล จำนวน 52 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา 6,230 คนนับได้เป็นองค์การขนาดใหญ่ ดังนั้น กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2560-2564) ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาคูครูให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดจุดเน้นข้อที่ 3 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่การสร้างผลงานเชิงประจักษ์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เกิดขึ้นจึงเป็นหนึ่งเป้าประสงค์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้คุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาครูให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และองค์ความรู้ มีการบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อช่วยขับเคลื่อนประเทศและยกระดับการศึกษาของประเทศไทย

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Bovee J A (2012) ที่แบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรับฟัง 2) ความสุภาพถ่อมตน 3) การไม่เห็นแก่ตนเอง 4) การให้อำนาจ 5) ความซื่อตรง และ 6) การสอนงาน และคุณลักษณะของแรงจูงใจซึ่งผู้วิจัยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ความก้าวหน้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 6,230 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (ธีรวุฒิ เอกะกุล, อ้างอิงมาจาก Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 364 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็นตัวแปรที่ศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ประกอบด้วย

- 1.1 การรับฟัง
- 1.2 ความสุภาพถ่อมตน
- 1.3 การไม่เห็นแก่ตนเอง
- 1.4 การให้อำนาจ
- 1.5 ความซื่อตรง
- 1.6 การสอนงาน

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน
- 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3 ความก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน บริการครูด้วยความเต็มใจ สร้างโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการเป็นผู้นำด้วยคุณธรรม จริยธรรม เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้เกิดขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การรับฟัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มใจและเปิดกว้างทางความคิด รับฟังข้อเสนอแนะของครูเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู รับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจและให้เกียรติครูในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งจับประเด็นเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสุภาพถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อครูด้วยการยอมรับในศักยภาพและความสามารถของครู เคารพครูที่อาวุโสกว่า ใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนในการสื่อสารกับครู เคารพครูอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของครู ให้การชื่นชม ยกย่อง เชิดชูครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เวลาทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพของตนเอง เสียสละเวลาส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการทำงานที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมและสถานศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามความรู้ความสามารถของตนเอง ปฏิบัติกับครูด้วยความเมตตาและความปรารถนาดี เต็มใจช่วยเหลือและปฏิบัติต่อครูในทุกโอกาสยอมรับในข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นร่วมกันกับครู เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การให้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพ โดยแสวงหาความรู้และทักษะจากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ให้การจูงใจให้ครูทำงานมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ สร้างความเชื่อมั่นในงานที่ครูได้รับ มอบหมายว่าสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของตนเอง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.5 ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับและปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับครู ให้ข้อมูลที่แท้จริงกับครูเพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล ยึดมั่นตามหลักคุณธรรมปฏิบัติตนด้วย

ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การสอนงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การนิเทศก์ครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน สื่อสารให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถ ให้คำชี้แนะในการทำงานกับครูด้วยความเต็มใจ ให้กำลังใจครูในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของตนเอง

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยส่งเสริมการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด สร้างเจตคติที่ดีในการพัฒนางาน พัฒนางานองค์กร พัฒนาความสามารถในการทำงานของครู สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างยุติธรรม กระจือหรืออื่นในการทำงานต่าง ๆ เมื่อได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แสดงออกถึงความพึงพอใจเมื่อได้รับบริการรถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาลจากสถานศึกษา แสดงออกถึงความพึงพอใจในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะหรือค่าที่พักอาศัย แสดงออกถึงความพึงพอใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่มั่นคง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและคนรอบข้างในสังคม ได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีมุมมองเชิงบวกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการทำงาน

2.3 ความก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่ถึงการเข้าร่วมการอบรมพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมด้านองค์ความรู้ในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้เพื่อนครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมทั้งการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

3. **ครู** หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่สายการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ดำรงปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียน กำหนดนโยบาย วางแผนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

5. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2** หมายถึง หน่วยงานในการบริหารการจัดการศึกษาที่รับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากำกับ ควบคุม ติดตามในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

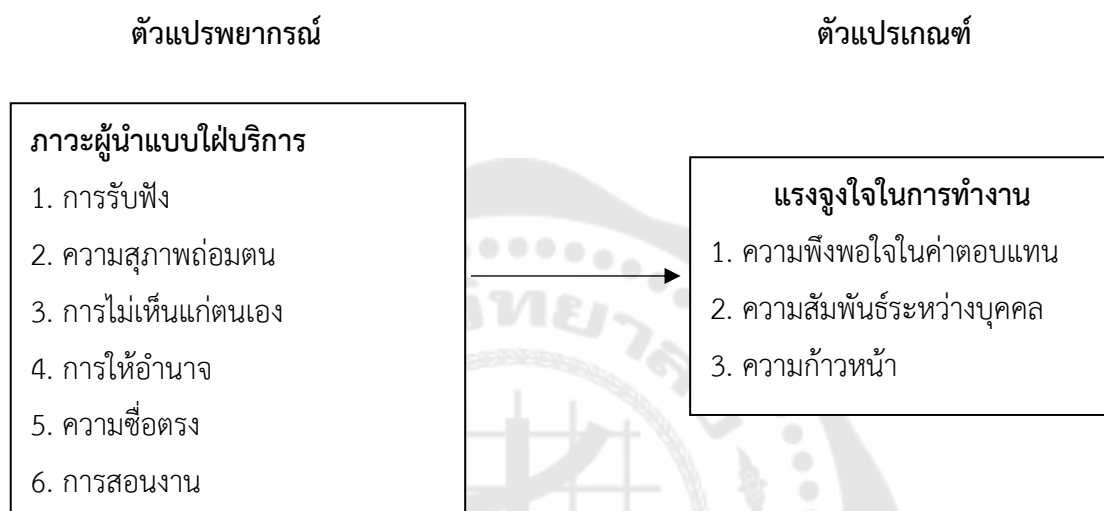
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Bovee J A (2012) ที่แบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรับฟัง 2) ความสุภาพถ่อมตน 3) การไม่เห็นแก่ตนเอง 4) การให้อำนาจ 5) ความซื่อตรง และ 6) การสอนงาน

แรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Alderfer (นันทนา อุดมมั่นคงถาวร, อ้างอิงมาจาก Alderfer C. P, 1969) เป็นพื้นฐานของการวิจัยครั้งนี้ โดย Alderfer ได้แบ่งคุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัย 4 คือ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมไปถึงความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การได้รับความยกย่องเชื่อถือจากผู้อื่น และ 3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการพัฒนาก้าวหน้าของตนเอง และยอมรับในความสามารถของตนเอง นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในประเทศไทย อาทิ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ภาพกับบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับความสำเร็จเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Alderfer เป็นพื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อกับแรงจูงใจในการทำงานของครูของ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2562) กอบกุล ต๊ะปะแสง (2562) โดยเลือกศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ความก้าวหน้า

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู จากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยของ ชนาพล จันลา (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงงานวิจัยของคมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิจัยของบุษยมาศ ผาดี (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ Angelo (2017) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการยังเป็นภาวะผู้นำที่สนับสนุนบุคคลอื่นให้มีความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่นให้

สามารถทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ Mackey (2018) ยังได้กล่าวอีกว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีส่วนช่วยให้ครูในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการกับแรงจูงใจในการทำงานของครู จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอรายละเอียดหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 - 2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
 - 2.4.1 การรับฟัง
 - 2.4.2 ความสุภาพถ่อมตน
 - 2.4.3 การไม่เห็นแก่ตนเอง
 - 2.4.4 การให้อำนาจ
 - 2.4.5 ความซื่อตรง
 - 2.4.6 การสอนงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
 - 3.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.2 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.4 คุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.4.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน
 - 3.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.4.3 ความก้าวหน้า

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ



1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปสภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดตั้งขึ้นจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รวบรวมสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 จำนวน 36 สถานศึกษา กับสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 จำนวน 15 สถานศึกษา รวมสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 สถานศึกษา และมีการจัดตั้งสถานศึกษาใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 สถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงรายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	ขนาดโรงเรียน
1	สตรีวิทยา 2	220	ใหญ่พิเศษ
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	212	ใหญ่พิเศษ
3	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	204	ใหญ่พิเศษ
4	ฤทธิยะวรรณาลัย	199	ใหญ่พิเศษ
5	หอวัง	199	ใหญ่พิเศษ
6	บดินทรเดชา (สิงห์สิงหเสนี) 2	191	ใหญ่พิเศษ
7	เศรษฐบุตรีบำเพ็ญ	162	ใหญ่พิเศษ
8	บางกะปิ	155	ใหญ่พิเศษ

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	ขนาดโรงเรียน
9	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	164	ใหญ่พิเศษ
10	วชิรธรรมสาธิต	151	ใหญ่พิเศษ
11	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	154	ใหญ่พิเศษ
12	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	161	ใหญ่พิเศษ
13	สารวิทยา	146	ใหญ่พิเศษ
14	สุรศักดิ์มนตรี	144	ใหญ่พิเศษ
15	พรตพิทยพยัต	142	ใหญ่พิเศษ
16	วัดสุทธิวาราม	144	ใหญ่พิเศษ
17	สิริรัตนาร	142	ใหญ่พิเศษ
18	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	137	ใหญ่พิเศษ
19	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	140	ใหญ่พิเศษ
20	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	134	ใหญ่พิเศษ
21	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา	132	ใหญ่พิเศษ
22	มัธยมวัดหนองจอก	132	ใหญ่พิเศษ
23	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	132	ใหญ่พิเศษ
24	ฤทธิยะวรรณาลัย 2	126	ใหญ่พิเศษ
25	สายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ	134	ใหญ่
26	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	116	ใหญ่
27	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	118	ใหญ่
28	สตรีเศรษฐบุศุทรบำเพ็ญ	116	ใหญ่
29	ราชดำริ	105	ใหญ่
30	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	120	ใหญ่
31	เทพลีลา	107	ใหญ่
32	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	95	ใหญ่
33	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์	104	ใหญ่

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	ขนาดโรงเรียน
34	สีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)	96	ใหญ่
35	สตรีศรีสุริโยทัย	93	ใหญ่
36	ราชวินิตบางเขน	90	ใหญ่
37	มัธยมวัดบึงทองหลาง	99	ใหญ่
38	นนทรีวิทยา	89	ใหญ่
39	บดินทรเดชา (สิงห์สิงหเสนี) 4	92	ใหญ่
40	ศรีพฤฒา	83	ใหญ่
41	พระโขนงพิทยาลัย	87	ใหญ่
42	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	90	กลาง
43	เตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์	77	กลาง
44	มัธยมวัดธาตุทอง	77	กลาง
45	ปทุมคงคา	86	กลาง
46	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการยานนาเวศ	81	กลาง
47	ดอนเมืองจตุรจินดา	71	กลาง
48	สุมนนพรัตน์อุปถัมภ์	58	กลาง
49	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	40	กลาง
50	กุนนทีรุทธารามพิทยาคม	43	กลาง
51	เจ้าพระยาพิทยาคม	21	เล็ก
52	พุทธจักรวิทยา	19	เล็ก
รวม		6,230 คน	

สถานที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อ

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เลขที่ 1126
ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	จังหวัดนนทบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	จังหวัดสมุทรปราการ

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นองค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ยั่งยืน สู่เมืองหลวงการศึกษา

พันธกิจ

1. ดำเนินการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นคนดี สร้างวินัย ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของประเทศชาติ สนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อประเทศชาติและสังคมโลก
2. ส่งเสริมทักษะทางด้านวิชาการเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ
3. สนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่เท่าทันในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. สนับสนุนการจัดทำแผนรายบุคคลเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้มีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีองค์การเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสหวิทยาเขตในการขับเคลื่อนการบูรณาการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นคนดี สร้างวินัย ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของประเทศชาติ สนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อประเทศชาติและสังคมโลก
2. ผู้เรียนมีความสามารถทางวิชาการเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ
3. ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่เท่าทันในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย จากภัยทุกรูปแบบ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีองค์การเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสหวิทยาเขตในการขับเคลื่อนการบูรณาการทางนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นคนดี สร้างวินัย ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของประเทศชาติ สนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อประเทศชาติและสังคมโลก
2. พัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการเพื่อการแข่งขันในระดับนานาชาติ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่เท่าทันในศตวรรษที่ 21
4. ส่งเสริมให้โอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษา
5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย จากภัยทุกรูปแบบ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เมืองค์การเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสหวิทยาเขตในการขับเคลื่อนการบูรณาการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษา จัดตั้ง จัดสรรงบประมาณ พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ประเมินผลสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 52 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 17 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งมีครุรวมจำนวนทั้งสิ้น 6,230 คน

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หรือ Servant Leadership ได้เริ่มนำมาใช้ครั้งแรกใน ค.ศ. 1970 โดย Robert Greenleaf ได้เสนอแนวความคิดนี้ จากงานเขียนของ Greenleaf ได้แสดงให้เห็นว่า “ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในตอนแรก จะถูกมองว่าเป็นผู้ใฝ่บริการก่อน” ทำให้เกิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นกระตุน่ความคิดและการกระทำของผู้นำให้เกิดการเสริมสร้างสิ่งที่ดีและคิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองและผู้นำที่ควรได้รับการยกย่อง คือ ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม ผู้นำที่มีอิสระและมีภูมิปัญญา และมีความชัดเจนในความเป็นผู้บริการของผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้จริงที่มีความต้องการใฝ่บริการผู้อื่นก่อน และต้องรู้สึกแน่ใจว่าความต้องการของผู้อื่นนั้นได้บรรลุและสำเร็จแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถดูได้จากผู้อื่นที่ได้รับมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี เป็นอิสระมากขึ้น ดังนั้นค่านิยมของผู้นำแบบใฝ่บริการที่สำคัญมีทั้งหมด 5 ประการ รายละเอียด ดังนี้

1. การบริการ คือ ผู้นำจะต้องตระหนักได้ว่าผู้นำจะใฝ่บริการผู้อื่น ผู้นำจะต้องบริการเพื่อให้ชีวิตผู้อื่นมีความเจริญอกงาม

2. การนำ คือ ผู้นำจะต้องตระหนักได้ว่าทุกคน ทุกความคิดเห็น มีคุณค่าและมีความหมาย ผู้นำต้องสามารถสร้างความสามัคคีได้

3. การให้คุณค่ากับอิสรภาพและศักดิ์ศรีของมนุษย์ คือ ผู้นำต้องสามารถสร้างความสามัคคีและปลูกฝังจิตสำนึกโดยไม่ใช้การบังคับและใช้กำลัง

4. การเชื่อในพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และความสามารถของแต่ละบุคคล คือ ผู้นำจะต้องหาแนวทางวิธีการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น ชมเชยในความสามารถรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ

5. การสร้างความเจริญอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน คือ ผู้นำจะต้องเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีและหาวิธีพัฒนาองค์การและผู้อื่นให้เกิดความเจริญอกงามยิ่งขึ้น

และเพื่อความชัดเจนมากยิ่งขึ้นจึงได้การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบไฝ่บริการจึงขอนำเสนอตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบไฝ่บริการ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, อ้างอิงมาจาก Page D & Wong T P, 2000) ดังตาราง 2

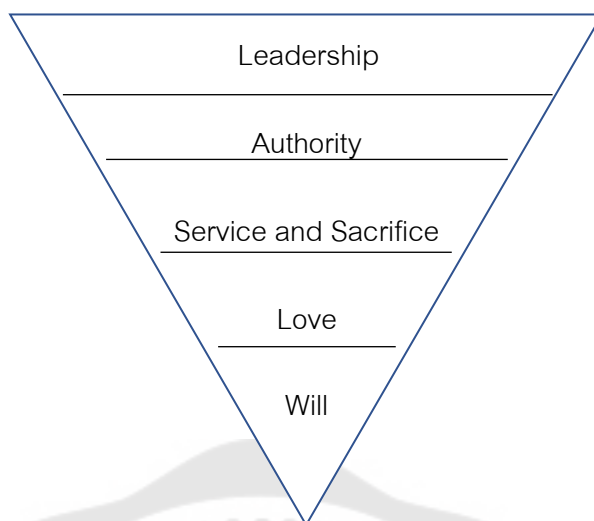
ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบไฝ่บริการ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ภาวะผู้นำแบบไฝ่บริการ
- เป้าหมายของผู้นำ คือ ให้ผู้อื่นมาบริการ	- เป้าหมายของผู้นำ คือ บริการผู้อื่น
- สนใจภาพลักษณ์และความก้าวหน้าของตนเอง การตัดสินใจส่วนใหญ่มาจากตนเอง	- ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ
- ให้ความสำคัญกับตำแหน่งมากกว่าหน้าที่	- ให้ความสำคัญกับหน้าที่
- เปิดโอกาสให้คนที่สนิทสามารถเข้าถึงได้	- เปิดกว้างมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกคน
- ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานต่ำกว่า	- ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ
- สร้างบรรยากาศให้ผู้อื่นพึ่งพาตนเอง	- สร้างบรรยากาศที่ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณทุกคนมีศักยภาพ
- ต้องการให้ผู้อื่นพึ่งตนเอง	- รับฟังผู้อื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
- ต่ำหนัผู้อื่นที่ทำความผิดพลาด	- ให้คุณค่ากับความผิดพลาดและเรียนรู้
- ไม่ยอมรับคำวิจารณ์ของผู้อื่น	- กระตุ้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการเสนอ แนวความคิดใหม่ ๆ และยินดีรับฟังข้อมูล
- ไม่ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้มี ประสิทธิภาพ	- ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้อื่น
- ใช้ความสะดวกสบาย ไม่มีหลักการตัดสินใจ	- ใช้หลักเกณฑ์เป็นหลักในการตัดสินใจ
- ใช้อำนาจ ช่มชู้	- ยินดีให้เกิดการอภิปรายแบบเปิดกว้าง
- ใช้เล่ห์เพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนตนเอง	- ได้การสนับสนุนจากหลักการและเหตุผล
- เลื่อนตำแหน่งให้กับคนที่ปฏิบัติตาม	- เลื่อนตำแหน่งให้ผู้ที่ปฏิบัติงานจริงและมี ส่วนร่วมในความสำเร็จ
- ใช้อำนาจควบคุม ในรูปแบบของกฎเกณฑ์	- ใช้อำนาจตำแหน่งสร้างแรงบันดาลใจ
- ไม่ยอมถูกระเบียบตนเอง	- ยินดีให้ถูกระเบียบ
- ไม่ใส่ใจที่จะพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ที่มีความสามารถ	- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อ เป็นการใฝ่บริการผู้อื่น

หมายเหตุ จาก (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2557 : 105-106 อ้างอิงมาจาก Page; & Wong, 2003: online)
Ray (2008) กล่าวถึง แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ Hunter โดย
ยกตัวอย่างภาพพีระมิดกลับหัวโดยในรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบดั้งเดิมข้างล่างจะเป็นผู้ตามแต่
ในภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการนั้นพีระมิดจะกลับหัว ผู้ตามจะขึ้นไปอยู่ด้านบนยอดสุด
ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 พีระมิดกลับหัวตามโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ.

จาก Book review: The Servant (Online), โดย Michael Ray Hopkin, 2008,

Retrieved from <https://leadonpurposeblog.com/2008/12/10/book-review-the-servant/>

(2021, August 24)

จากการกลับของรูปพีระมิดนั้นผู้นำแบบผู้ใฝ่บริการจะต้องบริการด้วยความตั้งใจ ด้วยความมุ่งมั่นและความรัก ยอดสูงสุดของพีระมิด คือ ผู้ที่ได้รับอำนาจ ความตั้งใจในการบริการ การสนับสนุน การเสียสละ จะส่งผลให้เกิดอิทธิพลและเกิดอำนาจที่ได้รับจากผู้ตาม เมื่อมีความครบถ้วนทั้งหมด ผู้นำจะได้รับการยอมรับดังคำกล่าวที่ว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในตอนแรก จะถูกมองว่าเป็นผู้ใฝ่บริการก่อน

สรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีแนวคิดที่จะพัฒนา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ตามจะตั้งใจและใส่ใจในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความหมายไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การให้บริการที่นึกถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมก่อนผลประโยชน์ของตนเอง

สุภาพร ถาวรวัชรกุล (2558) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการกับเพื่อร่วมงานและผู้ก่อน โดยสามารถทำได้โดยให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและหลักที่สำคัญคือประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ

เชษฐรัตน์ ไชยเผือก (2558) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามและตอบสนองผู้ตามด้วยการให้บริการ เพื่อส่งเสริม และทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนา นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง ผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความดีงามให้เกิดแก่ประโยชน์ของสังคม เห็นประโยชน์ทางส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

Spears L. C (1998) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การกระทำตนให้เป็นประโยชน์และเป็นทรัพยากร ผู้นำมีบทบาทสร้างความมั่นใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเชื่อมั่นว่าจะมีทรัพยากรเพียงพอเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำ คือ ทรัพยากรนั่นเอง ซึ่งผู้นำต้องใฝ่บริการ ต้องสร้างชุมชนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

Daft R.L (1999) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง ผู้นำที่จะบริการผู้อื่นก่อนบริการตนเอง ผู้นำแบบใฝ่บริการจะปฏิบัติตนเพื่อทำให้ผู้อื่นและองค์การพัฒนา ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่นจะมีมากกว่าความต้องการตำแหน่งเพื่อแสวงหาประโยชน์และบังคับผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะเสียสละไม่หวังผลตอบแทนทางการเงิน และอุทิศทุ่มเทกับการทำงานขององค์การ

Page D and Wong T P (2000) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การใฝ่บริการให้บริการผู้อื่น โดยลงทุนในการพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลกำไรในด้านความสำเร็จในงานและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Yuki G. A (2002) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณธรรม จริยธรรม การเต็มใจบริการผู้ร่วมงาน ดูแลปกป้องรวมถึงกระจายอำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชา และยังให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

Greenleaf R K (2002) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การที่บุคคลเลือกเป็นผู้ใฝ่บริการก่อนในองค์การ โดยจะส่งผลให้ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นทำให้บุคคลในองค์การนั้นเกิดการมีส่วนร่วมความเชื่อใจกันและกัน การตั้งเป้าหมายในอนาคต รับฟัง และใช้หลักของคุณธรรม

Jim (2004) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การเข้าใจผู้อื่นและปฏิบัติโดยยึดหลักการปฏิบัติตามความต้องการของผู้อื่น และให้การสนับสนุนพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกให้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Marzano R. J, Waters T, and McNulty B A (2005) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์กร ดูแลรักษาความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ให้บริการและส่งเสริมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Angelo (2017) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง ผู้นำที่สนับสนุนบุคคลอื่นให้มีความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่นให้สามารถทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

Blanchard and Broadwell (2018) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เรามองมุมหัวกลับ หมายถึง บุคคลที่พร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนทั้งองค์กร ทำให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและเกิดความพึงพอใจกับผู้ใช้บริการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน บริการผู้ตามด้วยความเต็มใจ สร้างโอกาสให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร โดยผู้นำต้องยึดหลักการเป็นผู้นำด้วยคุณธรรม จริยธรรม เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไว้ดังนี้

อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ หลักธรรมทศพิธราชธรรม ซึ่งผู้ปกครองหรือผู้นำทุกระดับยึดเป็นคุณธรรมสำคัญ นอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการยังสอดคล้องกับหลักปฏิบัติเกี่ยวกับทานที่เป็นเรื่องของการให้ เชื้อเพื่อแก่ผู้อื่น กล่าวคือ ประพฤติตนเป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อประโยชน์ผู้อื่น มิใช่จะเอาเปรียบผู้อื่น ใส่ใจ อำนวยบริการจัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์สุข สะดวกและปลอดภัย

Jim (2000) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์เป็นแนวทางเดียวกันกับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองหรือผู้นำ อันเป็นธรรมสำหรับเครื่องยึดเหนี่ยว เห็นอกเห็นใจบุคคลและประสานหมู่ชนให้สามัคคีเป็นหลักการของการสงเคราะห์ มีพื้นฐานมาจากความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การประพฤติด้วยความเชื่อถือ การยึดหลักของการใฝ่บริการและให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน

โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการยึดหลักการให้ที่หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปัน การช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดจนให้ความรู้แนะนำสั่งสอนและอรรถจริยาเป็นการประพฤติประโยชน์ คือ การชวนชววยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ตลอดจนถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

Spears L C and Noble J (2000) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำใฝ่บริการสามารถส่งผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นผู้อื่นให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอและจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง อีกทั้งผลลัพธ์ที่ได้ระหว่างการเปลี่ยนแปลงบทบาทไปมาระหว่างการนำและการตามนี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้นด้วย

Haudan (2018) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุนให้คนคิดเองและลองคิดเอง คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสนับสนุนส่งเสริมให้กระบวนการคิด การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะเรียนรู้ในการทำงาน
2. ความมีคุณค่าและการให้คุณค่า คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เมื่อสมาชิกรู้สึกมีคุณค่า สมาชิกก็จะตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ตามอย่างเต็มความสามารถ
4. การสร้างทัศนคติของผู้ร่วมงาน คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงานให้กับสมาชิก
5. การพัฒนาการสนองงาน คือ การที่ผู้นำสนองงานโดยไม่ทำให้ผู้ตามรู้สึกอึดอัดในการทำงานเป็นการสนองงานที่ไม่ได้บังคับ

6. การช่วยเกื้อกูลกัน คือ การสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยเกื้อกูลกันในการทำงาน

Neale (2020) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ ภาวะการดำเนินงานที่อยู่ท่ามกลางปัญหามากมาย การช่วยให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและพร้อมจะปรับเปลี่ยนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเพื่อที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานในยุคแห่งปัญหาเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต

Thomson (2021) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยสามารถแบ่งประเด็น ของความสำคัญไว้ 3 ประเด็นดังนี้

1. เติมพลังให้ทีม (Empowers the Team) คือ การสร้างพลังในกลุ่ม ผู้ร่วมทีมจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่มีอารมณ์ที่หลากหลายระหว่าง ผู้นำที่พร้อมบริการดูแล ปรึศานงาน ทำให้กลุ่มเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัฒนธรรมการอำนวยความสะดวกและการทำงานร่วมกัน (Facilitative and collaborative culture) คือ การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการบริการ การอำนวยความสะดวกกับผู้ตามจะ ช่วยสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3. การลบข้อกีดกัน (Removing blockers) คือ การที่ผู้นำเป็นผู้บริการจะช่วยลดข้อจำกัดในการทำงาน เช่น ปัญหาในการสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตาม ปัญหาด้านข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ มุ่งปกป้องผู้อื่น การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ การแบ่งปันช่วยเหลือผู้ตามยึดหลักของการใฝ่บริการและให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน ลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานช่วยสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

จากการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไว้ดังนี้

บังอร ไชยเผือก (2550) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการโดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการทั้งหมด 10 ประการ ได้แก่ 1) การรับฟัง 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) การเยียวยา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าว 6) การมององค์รวม 7) การมองไปข้างหน้า 8) การดูแล 9) การสร้างชุมชนหรือการสร้างทีม และ 10) การไม่เห็นแก่ตนเอง

อรุณ พรหมจรรย์ (2555) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

มิติที่ 1 เป็นองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะของการส่งเสริมบริการเป็นสิ่งแรก ซึ่งในที่นี้ขอเรียกว่า เริ่มต้นบริการ (serving) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือการรับรู้ รับฟัง (listening) การเห็นอกเห็นใจ (empathy) และการกระตุ้นเยียวยา (healing)

มิติที่ 2 เป็นองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะของการนำ ซึ่งต้องเชิญชวนโน้มน้าวในที่นี้ขอเรียกว่า ประสานทิศทาง (leading) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือการโน้มน้าวใจ (persuasion) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) และการมองการณ์ไกล (foresight)

มิติที่ 3 เป็นองค์ประกอบเชื่อมกันระหว่างการเริ่มต้นบริการและประสานทิศทาง เพื่อเป้าหมายขององค์การซึ่งในที่นี้เรียกว่า สร้างสัมฤทธิ์ผล (performing) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยคือการตระหนักรู้ (awareness) การพิทักษ์รักษา (stewardship) การมุ่งมั่นพัฒนามนุษย์ (commitment to the growth of people) และการสร้างชุมชน (building community)

เชษฐรัตน์ ไชยเผือก (2558) ได้อธิบายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการโดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการทั้งหมด 8 ประการ ได้แก่ 1) การยึดหลักคุณธรรม 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น 3) ความสุภาพถ่อมตน 4) การเห็นใจและเยียวยาผู้อื่น 5) ส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคล 6) ความถูกต้องและความยุติธรรม 7) การให้อำนาจ และ 8) การสร้างทีม

Greenleaf R K (2002) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ไว้ทั้งหมด 10 คุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. การรับฟัง (Listening) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่เปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟัง และให้เกียรติกับผู้อื่นอยู่เสมอ
2. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ผู้นำต้องเข้าใจในความรู้สึกของเห็นอื่น และสามารถรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ ยอมรับในความต่างของแต่ละบุคคล
3. การเยียวยา (Healing) ผู้นำต้องสามารถช่วยดูแลทั้ง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ของทั้งตนเองและผู้ตามได้
4. การตระหนักรู้ (Awareness) ผู้นำต้องตระหนักรู้ และตื่นตัวมีสติในการรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มองเห็นโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ ได้
5. การโน้มน้าว (Persuasion) ผู้นำสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามตนเองเองได้ แต่ต้องไม่ใช่การบังคับ เป็นการสร้างความเชื่อใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามสามารถ
6. การมององค์รวม (Conceptualization) การมองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและสามารถคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน
7. การมองไปข้างหน้า (Foresight) ผู้นำเรียนรู้ประสบการณ์ข้อผิดพลาดจากอดีตและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ด้วย
8. การดูแล (Stewardship) ผู้นำต้องใส่ใจในความต้องการของส่วนรวมมากกว่าความต้องการของตนเอง

9. การเสียสละเพื่อความก้าวหน้าของผู้อื่น (Commitment to growth of people) ผู้นำต้องพร้อมในการเสียสละและสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้อื่นอย่างเต็มประสิทธิภาพ

10. การสร้างชุมชน (Building Community) ผู้นำต้องสามารถสร้างให้เกิดการรวมกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีความรู้เป็นสมาชิกของกลุ่ม และดูแลซึ่งกันละกันของสมาชิกภายในกลุ่ม

Russell R. F and Stone A. G (2002) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม รายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (Functional attributes) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 1.2 ความซื่อสัตย์ (Honesty)
- 1.3 ความซื่อตรง (Integrity)
- 1.4 การเป็นแบบอย่าง (Modeling)
- 1.5 ความไว้วางใจ (Trust)
- 1.6 การเห็นคุณค่า (Appreciation)
- 1.7 การให้อำนาจ (Empowerment)
- 1.8 การบริการ (Service)
- 1.9 การริเริ่มบุกเบิก (Pioneering)

2. คุณลักษณะอื่น ๆ (Accompanying attributes)

- 2.1 การสอน (Teaching)
- 2.2 การมอบหมายงาน (Delegation)
- 2.3 การให้บริการ (Stewardship)
- 2.4 ความน่าเชื่อถือ (Credibility)
- 2.5 ความสามารถ (Competence)
- 2.6 การสื่อสาร (Communication)
- 2.7 การรับฟัง (Listening)
- 2.8 การมีอิทธิพล (Influence)
- 2.9 การที่เป็นที่มองเห็น (Visibility)

2.10 การให้กำลังใจ (Encouragement)

Patterson K A (2003) ได้อธิบายคุณลักษณะและนำเสนอโมเดลของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการไว้ทั้งหมด 7 คุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความรักแบบเสียสละ (Agape love) คือ การดูแล ความปรารถนาดี ความใส่ใจ ซื่อสัตย์และห่วงใยผู้อื่น ทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันละกันในเรื่องค์การ มีพลังของกลุ่มที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จที่กลุ่มได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้

2. ความอ่อนน้อม (Humility) คือ การให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานและสามารถยอมรับผู้อื่นทั้งด้านศักยภาพ ความสามารถ ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลางเป็นกว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือคำชม รับผิดชอบและยอมรับพร้อมที่จะให้อภัยหากผู้อื่นทำผิดพลาด

3. การไม่เห็นแก่ตนเอง (Altruism) คือ การเสียสละโดยไม่คำนึงถึงความสุขของตนเอง ตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ พร้อมและเต็มใจช่วยผู้อื่นเสมอ อาสาสมัครตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

4. วิสัยทัศน์ (Vision) คือ เป็นมุมมองในระยะไกล มองเห็นการพัฒนาร่องค์การในอนาคต โดยต้องตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การอย่างชัดเจน

5. ความเชื่อใจ (Trust) คือ ความเชื่อใจในผู้ร่วมงานทั้งในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ และต้องสามารถสร้างความเชื่อใจ ความมั่นใจ ให้ผู้ร่วมงานทุกคนรู้สึกเชื่อใจและมั่นใจในผู้นำ ทำให้องค์การสามารถพัฒนาไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

6. การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คือ การแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการให้อำนาจผู้อื่นอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนผู้ร่วมงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และทุกความคิดเห็นมีความสำคัญ

7. การบริการ (Service) คือ การที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจ โดยใช้ความรู้ความชำนาญและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้มีศักยภาพและแสดงตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริการ

Yuki G. A (2010) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการทั้งหมด 7 คุณลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความซื่อตรง (Integrity) คือ การรักษาข้อสัญญาที่มีให้ต่อผู้อื่น สามารถรับรู้และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ไม่หลอกลวงผู้อื่น

2. การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนร่วม (Altruism) คือ ยินดีที่จะช่วยผู้อื่นด้วยความเต็มใจและสุดความสามารถ กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยงเพื่อปกป้องและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สมัครงใจช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่

3. การอ่อนน้อม (Humility) คือ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สุภาพอ่อนถ่อมตนในความสำเร็จของตนเอง หากเป็นความสำเร็จของส่วนรวมร่วมเชิดชูและยกย่องผู้อื่นอย่างเหมาะสม

4. การเติบโตของบุคคล (Personal Growth) คือ ส่งเสริมสนับสนุนทุกทางพร้อมให้การช่วยเหลือผู้อื่น แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ของตนเอง สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ให้คำแนะนำและให้ปรึกษาอย่างเต็มขีดความสามารถ

5. การเข้าใจและดูแลผู้อื่น (Empathy and Healing) คือ ช่วยผู้อื่นให้สามารถรับมือกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เป็นผู้สร้างความสามัคคีในกลุ่มยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ลดความขัดแย้งภายในกลุ่มให้สามารถดำเนินกลุ่มต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การให้อำนาจ (Empowerment) คือ การให้อำนาจและอิสระในการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยอมรับในการตัดสินใจ สามารถแบ่งปันข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจได้

7. ความยุติธรรมและความถูกต้อง (Fairness and Justice) คือ ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างยุติธรรม ต่อด้านต่อนโยบายหรือการดำเนินงานที่ขัดต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

Keith K M (2010) ได้อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการไว้ทั้งหมด 7 คุณลักษณะ รายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-awareness) คือ รู้ตัวอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในสถานะอะไรและควรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร

2. การฟัง (Listening) คือ การตั้งใจฟังและสามารถรับรู้ถึงความรู้สึก อารมณ์ของผู้พูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเปลี่ยนพีรามิด (Changing the pyramid) คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารขององค์กร โดยผู้ที่อยู่บนยอดสุดของพีรามิดต้องให้ความสำคัญกับผู้ตาม และตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน (Developing your colleagues) คือ การมอบภาระงานที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดการเติบโตและร่วมกันพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การสอนงานไม่ใช่การควบคุม (Coaching, not Controlling) คือ ผู้นำต้องสามารถตั้งศักยภาพของผู้ตามให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดโดยไม่ซีวีวีบังคับหรือควบคุมการทำงานใช้วิธีสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจในการทำงาน

6. ปลดปล่อยพลังและความฉลาด (Unleashing the energy and intelligence) คือ ผู้นำต้องส่งเสริมความสามารถและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้ตามสามารถแสดงออกอย่างเต็มความสามารถ

7. มองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นพร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพได้

Bovee J A (2012) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีทั้งหมด 6 ประการ ได้แก่

1. การรับฟัง หมายถึง การรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นอย่างเต็มใจ ทุกความคิดเห็นมีความสำคัญ และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำต้องลดความขัดแย้ง รับฟังปัญหาอย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่การลดความขัดแย้งได้

2. ความสุภาพถ่อมตน หมายถึง การไม่ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม ไม่แสดงกริยาทั้งทางกายและทางวาจาทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกทางด้านลบ เช่น เสียใจ เศร้า น้อยใจ โกรธ ผู้นำต้องไม่อวดอ้าง ชมเชย ให้เคารพทักทายผู้ที่มีความอาวุโสสูงกว่า และให้คำชื่นชม เชิดชูยกย่องแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสม

3. การไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การคำนึงถึงประโยชน์ รู้จักเสียสละ และให้การสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเต็มใจ อีกทั้งผู้นำต้องอุทิศเวลาและความสุขของตนเองเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การให้อำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและอิสระในการตัดสินใจ และยอมรับในการตัดสินใจของอย่างเต็มใจ ไม่ใช่ความรู้สึกและความคิดของตนเองมาตัดสินใจ สามารถแบ่งปันข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจได้ และผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้สามารถบรรลุตามเป้าหมาย

5. ความซื่อตรง หมายถึง การแสดงให้เห็นความซื่อสัตย์ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรักษาคำมั่นสัญญา รักษาคำพูดที่

ตนเองพูดไว้ และต้องรับผิดชอบในการกระทำของตนเองหากทำผิดต้องยอมรับผิดไม่โยนความผิดให้ ไม่บังคับโดยใช้อำนาจหน้าที่ให้ครูกระทำผิด และไม่โกหกหรือโน้มน้าวไปทางที่ผิด

6. การสอนงาน หมายถึง การดึงศักยภาพของ ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในภาระหน้าที่ที่ได้รับ ไม่ขัดขวางการแสวงหาความรู้ ทำให้เกิดความวิริยะ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสามารถมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ โดยจะต้องไม่ใช่วิธีการบังคับ

จากการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดของ Bovee J A (2012) ที่แบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการออกเป็น 6 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การรับฟัง 2) ความสุภาพถ่อมตน 3) การไม่เห็นแก่ตนเอง 4) การให้อำนาจ 5) ความซื่อตรง และ 6) การสอนงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.4.1 การรับฟัง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการรับฟัง ดังนี้

ความหมายของการรับฟัง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้ อธิบายความหมายของการรับฟัง ดังนี้

อรุณ พรหมจรรย์ (2555) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การให้ความสำคัญของการสื่อสาร เสียสละตนในการรับฟังผู้อื่น การเปิดโอกาสรับฟังคำพูดของผู้อื่นด้วยความเป็นกลางเพื่อให้ได้ยินเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในจิตใจของผู้อื่น โดยนำข้อมูลมาตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

อุบล ชูสกุล (2557) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟังผู้อื่นอย่างจริงใจ เป็นผู้ที่สนใจและพร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถทำให้บุคคลอื่นรู้สึกอยากที่จะแสดงความคิดเห็น

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การเปิดโอกาสรับฟังคำพูดของผู้อื่นด้วยความเป็นกลาง เปิดใจรับฟังเสียงที่พูดออกมาและเสียงภายในจิตใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและการอุทิศตนในการฟังผู้อื่น

ธนบดี ศรีโคตร (2562) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตนหรือแสดงออกในการให้ความสำคัญด้านการสื่อสาร และให้

ความสำคัญด้านการรับฟังผู้อื่น โดยรับฟังเสียงที่ออกมาจากภายในจิตใจและการแสดงออกทางภายนอก ฟังด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ

กีรติกรณ รัชชาติ (2561) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การฟังอย่างตั้งใจให้ความสำคัญกับการฟัง ฟังโดยปราศจากอคติน้อมรับและยินดีรับฟังข้อมูลทุกประเภทด้วยความมีสติและปราศจากความลำเอียง

Spears L C and Noble J (2000) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การให้ความสำคัญของการสื่อสารและการเสียสละตนเองเพื่อรับฟังผู้อื่น ซึ่งเป็นการรับฟังเสียงที่อยู่ในใจรวมทั้งเสียงที่ออกมาจากจิตใจและการแสดงออกทางกาย รับฟังผู้อื่นอย่างใส่ใจและตั้งใจ การฟังยังเป็นการเข้าถึงจิตใจของผู้พูด การส่งเสริมการรับฟังจึงจำเป็นต่อการเป็นผู้ผู้นำ

Greenleaf R K (2002) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟัง และให้เกียรติกับผู้อื่นอยู่เสมอ

Keith K M (2010) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การตั้งใจฟังและสามารถรับรู้ถึงความรู้สึก อารมณ์ของผู้พูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bovee J A (2012) ให้ความหมายของการรับฟัง หมายถึง การรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นอย่างเต็มใจ ทุกความคิดเห็นมีความสำคัญ และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำต้องลดความขัดแย้ง รับฟังปัญหาอย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่การลดความขัดแย้งได้

สรุปได้ว่า ความหมายการรับฟัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการรับฟังความคิดเห็น อย่างเต็มใจ ไม่ใช่อคติ ความเชื่อของตนเองเป็นที่ตั้งพร้อมที่จะเปิดรับข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สามารถยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ตั้งใจฟังผู้พูด ไม่พูดแทรก ให้เกียรติผู้พูด ให้ความสนใจ รวมไปถึงสามารถวิเคราะห์จับประเด็นเนื้อหาของของผู้พูดได้อย่างถูกต้อง

คุณสมบัติของการรับฟัง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้อธิบายคุณสมบัติของการรับฟัง ดังนี้

สุชาติพิทย์ อุปสุข (2563) ได้อธิบายคุณสมบัติของการรับฟัง ดังนี้

1. การเปิดใจ คือ สามารถเปิดใจรับฟังทุกความคิดเห็นของผู้พูดได้โดยยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้

2. การตอบกลับกับผู้พูด คือ สามารถตอบกลับทั้งในทางคำพูดหรือภาษากายที่แสดงให้ผู้พูดเห็นถึงความสนใจและความใส่ใจในการรับฟัง

3. การระงับสิ่งที่รบกวนการฟัง คือ การลดสิ่งรบกวนที่มารบกวนการฟัง เช่น เสียงโทรศัพท์เรียกเข้าระหว่างรับฟังควรพิจารณาก่อนการรับและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้ระหว่างการรับฟัง

4. การแนะนำผู้พูด คือ การเสนอความคิดเห็นให้กับผู้พูดได้นำไปใช้ แต่ห้ามใช้การแสดงความคิดเห็นที่ยึดตนเองเป็นหลัก

5. การผลักดันให้ผู้พูดสามารถพูดได้ดี คือสามารถทำให้ผู้พูด พูดอย่างต่อเนื่อง และพูดเนื้อหาข้อความที่ต้องสื่อสารได้อย่างชัดเจน

Bradberry (2020) ได้อธิบายคุณสมบัติของการรับฟัง ดังนี้

1. มีสมาธิ คือ การที่ใจจดใจจ่ออยู่กับสิ่งที่ตัวเองต้องการพูด ให้ความสำคัญกับการฟังไม่กังวลจนเกิดเป็นความผิดพลาดไม่สามารถรับข้อมูลได้ครบถ้วน

2. งดการใช้โทรศัพท์ คือ การจะฟังให้ได้ใจความ ในขณะที่สายตาก็มองที่หน้าจอโทรศัพท์ไปด้วยเป็นอะไรที่เป็นไปไม่ได้ เพราะการขำเลียงมองโทรศัพท์ย่อมส่งผลกระทบต่อเมื่อไหร่ก็ตามที่คุณกำลังอยู่ท่ามกลางวงสนทนา

3. ถามคำถามที่ดี คือ การตั้งคำถามขึ้นมา นอกจากจะเป็นการแสดงออกว่าคุณกำลังใส่ใจ และเกิดประโยชน์จากการถามคำถาม ทำให้ผู้พูดรับรู้ถึงการให้ความสำคัญในการสนทนา

4. ฝึกการฟังอย่างตั้งใจแล้วสะท้อนความหมายออกมา คือ การถอดความหมายของสิ่งที่ได้ยินเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวเองเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง โดยการฟังแบบนี้ยังเปิดโอกาสให้เกิดแสดงความคิดเห็น

5. ใช้ภาษากายในเชิงบวก คือ การตระหนักถึงการแสดงออกทางกาย วาจา ทำให้ผู้พูดหรือคนรอบตัวรู้สึกในทางบวกอยากสนทนาด้วย ไม่กอดอก ใช้สายประคบการสนทนา

6. การตัดสิน คือ การเปิดใจให้กว้าง ซึ่งจะช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกสนใจและอยากเข้าหามากยิ่งขึ้น การตัดสินอะไร ๆ โดยไม่ยอมเปิดใจรับฟังคนอื่น จะทำให้เกิดความไม่เคารพนับถือ และไม่อยากสื่อสารด้วย

7. การเงียบ คือ การไม่พูดขัดจังหวะในขณะที่รับฟัง เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าคำพูดของผู้นั้นไม่สำคัญเท่ากับคำพูดและความคิดของตนเอง

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของการรับฟัง คือ การที่ผู้รับฟังต้องเปิดใจยอมรับในสิ่งที่ผู้พูดถ่ายทอดออกมา สามารถเสนอแนะความคิดเห็นหรือใช้คำถามได้ แต่ไม่ควรพูดขัดหรือพูดแทรกระหว่างการสนทนา และการลดปัญหาการรบกวนจากสิ่งแวดล้อมก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้สามารถเป็นผู้ฟังที่ดี

2.4.2 ความสุภาพถ่อมตน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความสุภาพถ่อมตน ดังนี้

ความหมายของความสุภาพถ่อมตน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของความสุภาพถ่อมตน ดังนี้

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ให้ความหมายความสุภาพถ่อมตน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวเผชิญกับความจริงและรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่นทั้ง กาย วาจาและใจ ประกอบด้วย การแสดงกิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง ไม่ทำท่าหยิ่งยโส ไม่มองคนด้วยสายตาเหยียด รู้จักแสดงความเคารพผู้ใหญ่กว่า

เชษฐรัตน์ ไชยเผือก (2558) ให้ความหมายความสุภาพถ่อมตน หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงการใช้เครื่องหมายหรือสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาด สุภาพถ่อมตนต่อความสำเร็จ ไม่โอ้อวดว่าเป็นความสำเร็จของตน แต่เน้นว่าเป็นความสำเร็จของส่วนรวม

Patterson K A (2003) ให้ความหมายความสุภาพถ่อมตน หมายถึง การให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานและสามารถยอมรับผู้อื่นทั้งด้านศักยภาพ ความสามารถ ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลางเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำเพื่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือคำชม รับผิดชอบและยอมรับพร้อมที่จะให้อภัยหากผู้อื่นทำผิดพลาด

Yuki G. A (2010) ให้ความหมายความสุภาพถ่อมตน หมายถึง ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ลดความเลื่อมล้ำทางสังคม สุภาพอ่อนถ่อมตนในความสำเร็จของตนเอง หากเป็นความสำเร็จของส่วนรวมร่วมเชิดชูและยกย่องผู้อื่นอย่างเหมาะสม

Petrides (2011) ให้ความหมายความสุภาพถ่อมตน หมายถึง การที่ผู้นำไม่โฆษณาตนเอง แต่จะส่งเสริมผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่แสดงพฤติกรรมอ่อนน้อม

Bovee J A (2012) ให้ความหมายความสุภาพถ่อมตน หมายถึง การไม่ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม ไม่แสดงกิริยาทั้งทางกายและทางวาจาทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึก

ทางด้านลบ เช่น เสียใจ เศร้า น้อยใจ โกรธ ผู้นำต้องไม่อวดอ้าง ชมชู้ ให้เคารพทักทายผู้ที่มีความอาวุโสสูงกว่า และให้คำชื่นชม เชิดชูยกย่องแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความหมายความสุภาพต่อมตน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพให้เกียรติ ยอมรับด้านศักยภาพความสามารถของผู้อื่น เคารพผู้อาวุโสกว่า ใช้น้ำจืดที่สุภาพและให้เกียรติผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ มีจิตใจอ่อนโยน ให้กำลังใจผู้อื่น ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียม ยอมรับความสามารถที่แตกต่างกัน สุภาพต่อมตนต่อความสำเร็จ ไม่โอ้อวดว่าเป็นความสำเร็จของตน แต่เน้นว่าเป็นความสำเร็จของส่วนรวม ชื่นชม เชิดชู ยกย่องแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสม

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้มีความอ่อนน้อมต่อมตน ดังนี้

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ (2547) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อมต่อมตนไว้ดังนี้

1. การแสดงออกทางกาย ได้แก่ กิริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบ กระด้าง ไม่ทำท่าที่หยิ่งยโส ไม่มองคนอื่นด้วยความรู้เหยียด รู้จักแสดงความเคารพคนเป็นผู้ใหญ่กว่ามีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากความจริงใจ ไม่แสร้งหรือแกล้งทำเกินไป
2. การแสดงออกทางวาจา ได้แก่ การพูดตามหลักความจริงด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล น่าฟัง ชวนให้สบายใจ รู้จักการใช้คำพูดและน้ำเสียงที่เหมาะสม ให้ถูกต้องกาลเทศะ
3. การแสดงออกทางใจ ได้แก่ การมีจิตใจที่อ่อนโยน มองโลกในแง่ดี ไร้อคติ เนื่องจากปัญญาได้ไตร่ตรองแล้วว่าคนเราทั้งหลายเหล่านี้ จะให้ดีงามเพียบพร้อมบริบูรณ์ไปทุกอย่างย่อมเป็นไปได้ รวมไปถึงตัวเราเองก็เช่นกันการมีความรู้สึกลึกซึ้งคิดอย่างนี้

พิมพ์เพ็ญ พรเฉลิมพงศ์ และนิธิยา รัตนานนท์ (2564) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อมต่อมตนไว้ 3 คุณลักษณะ คือ

1. อ่อนน้อมต่อมตน
2. พุดจาอ่อนหวาน
3. มีใจอ่อนโยน

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน คือ ผู้ที่มีพร้อมทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ โดยทางกายต้องเป็นผู้ที่กริยาอ่อนน้อม เคารพผู้อื่น ทางวาจาต้องเป็นผู้ที่มีคำพูด อ่อนหวาน ไม่พูดจาหยาบคาย และทางจิตใจต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยน เอื้อเฟื้อและเอื้ออารีต่อผู้อื่น

2.4.3 การไม่เห็นแก่ตนเอง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงการไม่เห็นแก่ตนเอง ดังนี้

ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง ดังนี้

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเสนอผลประโยชน์ส่วนตัวทั้งกำลังกาย กำลังสติปัญญาเวลาและความสุขสบายเพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคม

ชูศรี มโนการ (2558) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อาสาช่วยเหลือผู้อื่น มีความเสียสละและสามารถปกป้องสมาชิกภายใต้ความกดดันในองค์การได้

Patterson K A (2003) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การเสียสละโดยไม่คำนึงถึงความสุขของตนเอง ตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ พร้อมและเต็มใจช่วยเหลือผู้เสมอ อาสาสมัครตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

Bachner-Melman, Zohar, Ebstein, and Bachar (2007) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การให้ความสนใจให้ผู้อื่นมากกว่าตนเอง รวมไปถึงการให้ความสนใจในความต้องการตนเองน้อยกว่าผู้อื่นเพื่อประโยชน์และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น

Yuki G. A (2010) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การแสดงความคิดเห็นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและสุดความสามารถ กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยงเพื่อปกป้องและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่

Dambrun and Ricard (2011) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น ความเมตตา ความเคารพ การเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ การทำงานที่เน้นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

Bovee J A (2012) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การคำนึงถึงประโยชน์ รู้จักเสียสละ และให้การสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่าง

เต็มใจ อีกทั้งผู้นำต้องอุทิศเวลาและความสุขของตนเองเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pellerin, Raufaste, and Dambrun (2020) ให้ความหมายการไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง การรู้สึกยินดี พอใจ ในความสำเร็จของส่วนรวม และคอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ไม่เอาเปรียบหรือเอาประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง เห็นประโยชน์และความสำเร็จของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ

สรุปได้ว่า การไม่เห็นแก่ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ และยอมเสียสละเวลาส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เน้นสร้างและให้ความสำคัญของการทำงานที่มีผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานตามเป้าหมายด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ มีน้ำใจกับครู มีเมตตา ปฏิบัติกับครูด้วยความปรารถนาดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา ปฏิบัติต่อครูโดยไม่หวังผลตอบแทน เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ยินดีรับผิดชอบในข้อผิดพลาดร่วมกันกับครู

คุณลักษณะการไม่เห็นแก่ตนเอง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้อธิบายถึงการไม่เห็นแก่ตนเอง ดังนี้

สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560) อธิบายคุณลักษณะของการไม่เห็นแก่ตนเองหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์สาธารณะ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นกระทำเพื่อประโยชน์โดยรวมของส่วนรวม โดยไม่มุ่งเน้นที่ปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
2. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ไม่ใช่เพื่อตอบสนองการได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนเอง
3. การกระทำที่สุจริต สามารถตรวจสอบได้ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก

อานนท์ วงศ์วิญญ์ (2563) อธิบายคุณลักษณะของการไม่เห็นแก่ตนเองไว้ว่าเป็นการเห็นประโยชน์ของส่วนรวม มีคุณลักษณะดังนี้

1. การกระทำของบุคคลในองค์กรที่มุ่งเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักในการปฏิบัติ

2. การปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่
3. การมีน้ำใจต่อผู้อื่น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการไม่เห็นแก่ตนเอง คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานต่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่ใช่ประโยชน์ของตนเอง หรือกลุ่มคนใด

2.4.4 การให้อำนาจ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงการให้อำนาจ ดังนี้

ความหมายการให้อำนาจ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายของการให้อำนาจ ดังนี้

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยให้อำนาจอิสระในการตัดสินใจ สนับสนุนให้ได้รับความรู้ทักษะและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานและการให้รางวัลยอมรับและชื่นชมในผลงาน

ชูศรี มโนการ (2558) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพผู้นำแก่สมาชิกทีม มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การให้โอกาสในการพัฒนางานและการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

คมกฤษ ประการะสังข์ (2559) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง การให้อำนาจแก่บุคลากรในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจให้ทรัพยากรข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดการยอมรับมากกว่าการบังคับ ให้กำลังใจในการทำงาน เชื่อมมั่นในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรและสร้างความมั่นใจให้เกิดในตัวของบุคลากรในการทำงาน

ธนบดี ศรีโคตร (2562) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง การเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการมอบอำนาจหรือความรับผิดชอบและอิสระในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ

เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรโดยการสนับสนุนให้ได้รับความรู้ ทักษะ และข้อมูลสารสนเทศ

Patterson K A (2003) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง การแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการให้อำนาจผู้อื่นอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และทุกความคิดเห็นมีความสำคัญ

Yuki G. A (2010) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและอิสระในการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยอมรับในการตัดสินใจ สามารถแบ่งปันข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจได้

Bovee J A (2012) ให้ความหมายการให้อำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและอิสระในการตัดสินใจ และยอมรับในการตัดสินใจของอย่างเต็มที่ ไม่ใช้ความรู้สึกและความคิดของตนเองมาตัดสิน สามารถแบ่งปันข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจได้ และผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน อำนาจการให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การให้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่สนับสนุนและเสริมสร้างในการพัฒนาศักยภาพของครู สนับสนุนครูให้ได้รับความรู้ ทักษะ และข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน เคารพการตัดสินใจของครู ให้คำแนะนำกับครูในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดการยอมรับมากกว่าการบังคับ ให้กำลังใจในการทำงานกับครู เชื่อมมั่นในการมอบหมายงานให้กับครู ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าโดยการแบ่งปันทรัพยากรข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คุณลักษณะการให้อำนาจ

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะการให้อำนาจ ดังนี้

กมลวรรณ วรรณธัญ (2560) ได้อธิบายคุณลักษณะการให้อำนาจแก่บุคลากร ประกอบด้วย

1. ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานสอนและสร้างความเป็นผู้นำ
2. ขจัดความกลัว สร้างความไว้วางใจ บรรยายากศของการคิดริเริ่มสิ่งใหม่
3. ขจัดการบังคับ ใช้วิธีการจูงใจ ความไว้วางใจ
4. ส่งเสริมการศึกษา และการปรับปรุงตนเอง

5. ให้อำนาจอย่างจริงจังและสมบูรณ์แบบ
6. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
7. ให้สารสนเทศทางธุรกิจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
8. มั่นใจว่าผู้ปฏิบัติมีความสามารถ
9. ไม่ละเลยผู้จัดการระดับกลาง
10. เปลี่ยนแปลงระบบการให้รางวัล

งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (2564) ได้อธิบายคุณลักษณะการให้อำนาจแก่บุคคล ประกอบด้วย

1. การเปิดโอกาสให้อำนาจบุคลากรในการเรียนรู้
2. การให้อำนาจในการตัดสินใจ
3. การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการให้อำนาจนั้น คือ การให้ผู้อื่นมีอำนาจตัดสินใจทั้งในการเลือก พัฒนาตนเอง สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพของงานที่มากขึ้น

2.4.5 ความซื่อตรง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความซื่อตรง ดังนี้

ความหมายความซื่อตรง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายความซื่อตรง ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2550) ให้ความหมายความซื่อตรงหมายถึงประพฤติตรง ไม่เอินเอียง เช่น ซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่คดโกง เช่น เขาเป็นคนซื่อตรง

เกษม วัฒนชัย (2555) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง ประพฤติตรง ไม่เอินเอียง ไม่คดโกง ทั้งทางวาจา และการกระทำ

พระเทพคุณาภรณ์ (2564) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง ตรงในทางที่ดี ทางสุจริต ตรงต่อหน้าที่การงานของตน ต่อมิตรสหายของตนหรือหลักการของตน

Yuki G. A (2010) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง การรักษาสัญญา ที่มีให้ต่อผู้อื่น สามารถรับรู้และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ไม่หลอกหลวงผู้อื่น

Bovee J A (2012) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง การแสดงให้เห็นความซื่อสัตย์ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้นำ ผู้นำต้องรักษาคำมั่น

สัญญา รักษาคำพูดที่ตนเองพูดไว้ และต้องรับผิดชอบในการกระทำของตนเองหากทำผิดต้องยอมรับผิดชอบไม่โยนความผิดให้ ไม่บงคับโดยใช้อำนาจหน้าที่ให้ครูกระทำผิด และไม่โกหกหรือโน้มน้าวไปทางที่ผิด

Ballard (2019) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เป็นพฤติกรรมที่ปราศจากการหลอกลวง หรือการให้ข้อมูลเท็จจริงใจ

Bryant (2020) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง การกระทำและคำพูดที่ไม่พยายามปกปิด หรือหลอกลวงผู้อื่น

Koch (2020) ให้ความหมายความซื่อตรง หมายถึง ความตรงไป ตรงมาในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับ การไม่พูดเท็จ โกง ขโมย ยังรวมถึงการเป็นที่ไว้วางใจ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม

สรุปได้ว่า ความซื่อตรง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ทำให้ครูเห็นถึงความจริงใจ การรักษาความสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนตามที่ตนเองสัญญาได้ ให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับครูทั้งทางกายและวาจา ไม่หลอกลวง การตรงต่อเวลา ยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต รักษาคำพูด ปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเสมอภาค รวมไปถึงครูสามารถตรวจสอบการดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

คุณลักษณะของผู้ที่มีความซื่อตรง

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความซื่อตรง ดังนี้

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2546) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีความซื่อตรงประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การรักษาความซื่อตรง ความจริงใจจริงต่อตนเอง
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองปฏิบัติอยู่ในความซื่อตรง
3. การอดทน อดกลั้น ที่จะไม่ประพฤติ ปฏิบัติล่วงความซื่อตรง ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดทุกประการ

ด้วยเหตุใดทุกประการ

4. การรู้จักละวางจากความชั่ว ความทุจริต รู้จักสละประโยชน์ของตนเองเห็นประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นที่ตั้ง

พระเทพคุณาภรณ์ (2564) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีความซื่อตรงประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ชื่อตรงต่อบุคคล คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับตนเอง ถึงแม้ว่าจะชั้นสูง เท่าเทียมหรือต่ำกว่าก็ตาม ไม่คดโกงผู้อื่น ไม่พุดจาใครลับหลังด้วยเจตนาร้าย ไม่เนรคุณผู้มีพระคุณ

2. ชื่อตรงต่อเวลา คือ การที่ได้นัดหมายกับใคร เวลาใดแล้ว ไม่ผิดนัด ไปตรงตามเวลา เหมาะสมกับเวลาที่ได้นัดหมายไว้ เพราะการปฏิบัติตรงเวลาเป็นสิ่งที่ทุกคนปฏิบัติกันตลอดมา การตรงต่อเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3. ชื่อตรงต่อวาจา คือ เมื่อให้คำสัญญากับใครไว้หรือได้ประกาศไว้ว่าจะทำสิ่งใดอันเป็นสิ่งที่ดี จะไม่ทำสิ่งใดอันเป็นสิ่งไม่ดี และปฏิบัติตามที่ได้เอ่ยวาจาเอาไว้ไม่หลอกลวงหรือหาข้ออ้างในอันที่จะไม่ปฏิบัติตามนั้นโดยประการต่างๆ

4. ชื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน ไม่ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่อันทำให้เสียหาย ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามตลอดจนเครือญาติมีช่องทางทำการอันเป็นเหตุให้เกิดการกระทำผิด

5. ชื่อตรงต่อธรรมะหรือความดี คือ การยึดมั่นในหลักจริยธรรม ธรรมเนียมประเพณี ยกย่อง เชิดชูสิ่งที่ถูกที่ควรของธรรมเนียมประเพณีนั้นๆ เหนือสิ่งอื่นใด

6. ชื่อตรงต่ออุดมการณ์ คือ ไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน รับฟังเหตุผลและนำมาประยุกต์ให้เข้ากับเหตุการณ์ อันเป็นแนวคิด ไม่ฝืนใจในอันที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ใช่ปณิธานของตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีความชื่อตรง คือ การที่ตนเองมีความจริงใจต่อตนเองแลผู้อื่น สามารถรักษาคำจริงใจไว้ได้ มีการฝึกปฏิบัติอยู่เสมอ ยังรวมไปถึงคนที่มีลักษณะ ตรงต่อบุคคล เวลา หน้าที่ วาจา ความดี และอุดมการณ์

2.4.6 การสอนงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึง การสอนงาน ดังนี้

ความหมายการสอนงาน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายของการสอนงานดังนี้

สมิต สัจฉกร (2547) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานทำการสอน ซึ่งแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานที่ได้รับ มีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติอย่างไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัคทรัพยากร

ละเอียด พุ่มพู่ (2556) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้สอนหรือแนะนำให้ผู้รับการสอนงานได้ศึกษางานที่ตนเองได้ตรงตามเป้าประสงค์ เกิดผลลัพธ์ที่ดี รวดเร็ว และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า อีกทั้งช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้ขวัญ กำลังใจ เป็นต้น

ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยานุมิ (2564) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้ผู้รับการสอนงานลงมือปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำคำแนะนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานให้คิดเป็น ทำเป็น นำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานและก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

Keith K M (2010) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง ผู้นำต้องสามารถดึงศักยภาพของผู้ตามให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดโดยไม่ใช้วิธีบังคับหรือควบคุมการทำงาน ใช้วิธีสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจในการทำงาน

Bovee J A (2012) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ตามได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในภาระหน้าที่ที่ได้รับ ไม่ขัดขวางการแสวงหาความรู้ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และสามารถมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ โดยจะต้องไม่ใช้วิธีการบังคับ

Whitmore (2020) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง การช่วยให้แต่ละคนแก้ปัญหาของตนเองและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการให้คำแนะนำ การทำเป็นตัวอย่าง เป็นต้น

International Coaching Community (2020) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง การบุคคลเปลี่ยนวิธีที่พวกเขาต้องการและช่วยให้พวกเขาไปในทิศทางที่พวกเขาต้องการไป การสนับสนุนบุคคลในทุกระดับในการเป็นคนที่พวกเขาต้องการ และสร้างความตระหนักให้ทางเลือกและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

Kauffeld, Güntner, and Ebner (2022) ให้ความหมายการสอนงาน หมายถึง ที่บุคคลมีหน้าที่ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำ ในการพัฒนาทักษะด้านใดด้านหนึ่งให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่กระบวนการฝึกปฏิบัติและการฝึกฝนต้องเกิดจากตัวของผู้เรียนเองเองผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานไม่สามารถบังคับได้

สรุปได้ว่า ความหมายการสอนงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการให้คำปรึกษาครูในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความเข้าใจในการทำงาน เข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของการทำงาน โดยไม่บังคับหรือมอบหมายงานให้ครูเกินความจำเป็น เข้าใจในความสามารถของครูแต่ละคนและสามารถมอบหมายงานตามศักยภาพของครูเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ช่วยแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความคิด และพัฒนางานตามความสามารถของครูด้วยตนเอง รวมไปถึงการช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสร้างโอกาสในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทของผู้ที่มีการสอนงานที่ดี

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงบทบาทของการสอนงานที่ดี ดังนี้

สมิต สัชฌุกร (2547) อธิบายบทบาทของผู้ที่มีการสอนงานที่ดี คือ การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ผู้นำควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน คอยดูแล ช่วยเหลือสมาชิกในทีมเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นและชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้ผู้นำสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานให้สะดวกและลดทรัพยากรมากขึ้น ผู้นำควรอดทน ควบคุมอารมณ์สำหรับการสอนงานให้แก่สมาชิกในทีมอย่างตั้งใจและบริสุทธิ์ใจด้วยความรักและปรารถนาดี เพื่อให้สมาชิกในทีมมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์ (2564) อธิบายบทบาทของผู้ที่มีการสอนงานที่ดี คือ ผู้สอนงานควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น

1. ส่งเสริม โดยการส่งเสริมจะแตกต่างกับการสั่งสอน การส่งเสริมจะเป็นการสอนงานที่ทำให้ผู้รับการสอนงานเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และกระทำด้วยตนเอง
 2. สร้างสรรค์ โดยการจัดบรรยากาศความเชื่อใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสถานที่แห่งนี้คือที่ทำงานที่เขาสามารถทุ่มเทและทำงานได้โดยไม่ต้องกลัวหรือวิตกกังวลเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานขึ้นมา หากเกิดเหตุการณ์ข้อผิดพลาดขึ้นให้คิดว่าเป็นบทเรียนที่ได้เรียนรู้
 3. ส่งเสริมความรับผิดชอบในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล
 4. เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานผู้สอนงานควรชี้แนะแนวทางแก้ไข
- ปัญหา

ชนิตร์ธรรม์ ตริวิทยาภูมิ (2564) อธิบายบทบาทของผู้ที่มีการสอนงานที่ดี และสิ่งที่ผู้สอนงานควรจะต้องมีไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ผู้สอนงานควรมีความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจในระบบงานอย่างละเอียด ให้คำตอบแก่ผู้รับการสอนงานได้อย่างถูกต้อง และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ผู้สอนงานเต็มใจที่จะมอบความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ผู้สอนงานเต็มใจที่จะเสียสละเวลาบางส่วนเพื่อการสอนงาน ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เวลาานพอสมควร
4. ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานต้องมีความเข้าใจกัน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้ที่มีการสอนงานที่ดี คือ การที่ผู้สอนงาน มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานอย่างละเอียด สามารถตอบคำถามของผู้ฝึกงานได้ และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริม ซึ่งการสอนงานโดยการส่งเสริมจะแตกต่างกับการสั่งสอน การส่งเสริมจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานรู้จักคิดและกระทำด้วยตนเอง

3. แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของคุณ

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

3.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น ของ (Maslow, 1964) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและความต้องการของมนุษย์พบว่า แรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการ ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความการอยู่เสมอไม่มีสิ้นสุด ซึ่งหากได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นจนเป็นที่น่าพึงพอใจแล้วมนุษย์จะหมดแรงจูงใจ และจะก้าวไปสู่ขั้นต่อไปของความต้องการ Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงเผ่าพันธุ์ และการคงอยู่ของมนุษย์ ยกตัวอย่างเช่น อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นถัดไปเป็นความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมไปถึงความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ จากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสถานะทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม (Love and belonging Needs) ในด้านความต้องการความรักและสังคม มนุษย์ต้องการเป็นที่ยอมรับและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความรักและต้องการมอบความรัก ต้องการมิตรภาพ ความต้องการด้านนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับความพึงพอใจในขั้นความต้องการความปลอดภัยแล้ว

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เกี่ยวข้องกับ ความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อในความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับนับถือ มีชื่อเสียงในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดการประสบความสำเร็จในชีวิตในทุกด้านตามความรู้สึกลึกซึ้งความคิดของตนเอง

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ (ERG Theory) ของ Alderfer Alderfer (นันทนา อุดมมั่นคงถาวร, อ้างอิงมาจาก Alderfer C. P, 1969) โดยจากการศึกษาพบว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ได้ความรู้พื้นฐานของทฤษฎีมาจากทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น ของ Maslow ซึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ได้แบ่งกลุ่มความต้องการเป็น 3 กลุ่ม รายละเอียดดังนี้

2.1 ความต้องการความอยู่รอด (E-Existence Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ 4 ประการ ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow ในการตอบสนองความต้องการในด้านนี้สามารถทำได้โดยจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีสวัสดิการที่ดี รวมถึงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงจากการทำงาน เป็นต้น

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น อาทิ เช่นเพื่อร่วมงาน ครอบครัว คนในสังคม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต

2.3 ความต้องการก้าวหน้า (G-Growth Needs) คือ ความต้องการที่อยากจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคคลจะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอย่างเต็มศักยภาพ อาทิ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นต้น เพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง รวมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

แสดงถึงการยอมรับความสามารถ เช่น การกล่าวยกย่องในองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าทางหน้าที่ (Advancement) หรือโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่ (Possibility of Growth) คือ โอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์การ การได้รับโอกาสในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความรู้สึกสนใจในลักษณะงาน ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณค่า มีความท้าทายความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายงานหรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับความเชื่อถือในงานที่รับผิดชอบและไม่บ่งคับเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงปัจจัยเพื่อระงับความไม่พอใจของบุคลากร แต่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งส่วนมากจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนอง หากขาดจะส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งและความไม่พอใจ ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การบริหารจัดการขององค์การ การวางนโยบายการควบคุมดูแล ระบบ ระเบียบในหน่วยงาน กฎเกณฑ์ในปฏิบัติงาน การดำเนินการ แนวทางการบริหารงานขององค์การ การมอบหมายงานที่ไม่ซับซ้อน มีความยุติธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ การปกครองด้วยความเท่าเทียมในการมอบหมายงาน ความสามารถและทักษะของผู้นำในการบริหารงาน การให้คำแนะนำ การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน รับฟังทุกความคิดและข้อเสนอแนะ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความตรงไม่คดโกงต่อการทำงาน สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเข้าใจการมอบหมายการทำงานกับหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน สนับสนุนให้ปรึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ การมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่ดี มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงานให้กัน สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเข้าใจการมอบหมายการทำงานกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ ต้องรับรู้รู้ว่าตำแหน่งหน้าที่ของตนเองมีความจำเป็นและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างไร นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกปลอดภัยในสถานะการทำงานของตนเอง

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกมีความสุขในการดำเนินชีวิต ไม่มีปัญหาจากการทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ มีสวัสดิการค่าตอบแทน รางวัลที่เป็นที่พึงพอใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (Douglas, 1960) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรแบ่งเป็น 2 พฤติกรรม ดังนี้

4.1 ทฤษฎี X คือ ไม่มีบุคคลใดยากทำงานหรือต้องการทำงานมากกว่าที่ตนเองจำเป็นต้องทำและไม่ต้องการรับผิดชอบงานนอกเหนือจากที่ตนเองมี

4.2 ทฤษฎี Y คือ บุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบงานแตกต่างกันต่างระดับกันแต่บุคคลจะต้องทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด ไม่จำเป็นต้องสั่งงานและเข้มงวดกับบุคคลเหล่านี้

5. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired - needs Theory) ของแอทคินสัน (Atkinson. 1964 p30) กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรงเป็นผู้มีพลัง ซึ่งพลังเหล่านี้จะถูกปล่อยและใช้ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความต้องการตามสถานการณ์ เป้าหมายและโอกาสของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจความคาดหวังถึงความสำเร็จ และคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ ต้องการความสำเร็จจะมีความพึงพอใจและความต้องการทางสังคมในงานสูง แต่ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรหรือทำงานโดดเดี่ยว ความต้องการทางสังคมจะน้อยลง

6. ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายของ วรูม (Vroom, 1970) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Theory อธิบายถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความเข้มข้นที่ปรารถนาจะได้รางวัล ค่าตอบหรือสิ่งอื่นตามที่ต้องการมากน้อยเพียงใด

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานโดยเชื่อมโยงมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะได้รางวัล

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ การตั้งความหวังในผลลัพธ์ที่ตนเองตั้งใจไว้ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ความตั้งใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการสภาพงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต โอกาส การเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่พึงได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน ลักษณะงานที่ทำความรู้ความสามารถ ความถนัดเฉพาะตัวบุคคล รวมทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย เช่น บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารขององค์กรที่ชัดเจน

3.2 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

อรพินทร์ ชูชม (2542) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความต้องการความปรารถนาของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม ๆ ที่เกิดจากการหาตนเองโดยต้องมีความสามารถ ความต้องต้องการที่กำหนดด้วยตนเอง

วาสนา ไทรงาม (2546) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน คือ จิตใต้สำนึกของบุคคลที่มีต่อภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคคลมีความเต็มใจในการทำงานก็จะส่งผลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2549) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระตุ้นผู้ที่ปฏิบัติงานให้เกิดการใช้ศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ปัจจัยภายในและปัจจัยนอกเป็นส่วนในการช่วยกระตุ้น

3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

(Vroom, 1970) อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ที่จะช่วยผลักดันทิศทางของพฤติกรรม การทำความเข้าใจแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีส่วนช่วยให้สามารถจูงใจคนในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ของการดำเนินงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานอย่างมีคุณภาพ

Juneja (2020) อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล คือ การใช้แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยให้องค์การใช้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มขีดความสามารถ และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

2. การปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน คือ การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้พนักงานทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่พร้อมทั้งใช้ประสิทธิภาพที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามด้วย

3. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ คือ เป้าหมายขององค์การสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1 มีการใช้ทรัพยากรให้ได้มากที่สุด

3.2 มีสภาพแวดล้อมการทำงานแบบร่วมมือ

3.3 พนักงานมีการกำหนดเป้าหมายในลักษณะที่มีจุดประสงค์

3.4 สามารถบรรลุเป้าหมายได้หากการประสานงานและความร่วมมือเกิดขึ้นพร้อมกันซึ่งสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยแรงจูงใจ

4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี คือ แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานพึงพอใจ สิ่งนี้สามารถทำได้โดยคำนึงถึงและวางกรอบแผนการจูงใจเพื่อประโยชน์ของพนักงาน สิ่งนี้สามารถเริ่มต้นสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

4.1 แรงจูงใจทางการเงินและที่ไม่ใช่เงิน

4.2 โอกาสในการส่งเสริมการขายสำหรับพนักงาน

4.3 สิ่งจูงใจสำหรับพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

5. การสร้างความมั่นคงขององค์กร คือ ความมั่นคงของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อองค์กร พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อพวกเขา รู้สึกมีส่วนร่วม และได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ประโยชน์ สิ่งนี้จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีในตลาดแรงงานซึ่งจะดึงดูดคนที่มีความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาภายในองค์กร

Maniksaly S (2020) อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงาน คือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะสนองความต้องการของตนเองได้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วยสิ่งนี้จะเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมองค์กร

2. การสื่อสาร คือ แรงจูงใจส่งเสริมการสื่อสารระหว่างผู้จัดการและพนักงาน ทั้งคู่พยายามเข้าใจความต้องการของกันและกันและตอบสนองต่อความต้องการเท่าที่จะทำได้

3. แรงจูงใจตามความต้องการ คือ ผู้จัดการต้องค้นหาความต้องการเฉพาะของพนักงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและยังช่วยให้พวกเขาตอบสนองความต้องการเหล่านั้นด้วยแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงช่วยให้พนักงานตอบสนองความต้องการส่วนตัวของพวกเขา

4. พัฒนาความสามารถและความเต็มใจ คือ ในบางครั้งผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะทำงานขององค์กรเพราะขาดแรงจูงใจ แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพเป็นการผสมผสานความสามารถของพนักงานด้วยความเต็มใจในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงสุด

5. ลดการขาดงานและลาออก คือ คนงานที่มีความพึงพอใจกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนร่วมในเชิงบวกต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อัตราการขาดงานและการหมุนเวียนจึงลดลง

6. การพัฒนาผู้นำ คือ แรงจูงใจช่วยให้ผู้จัดการทราบถึงความต้องการของพนักงาน ช่วยให้พวกเขาชี้แนะและนำพฤติกรรมของพวกเขาไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงพัฒนาขึ้นจากแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคงในองค์กร สร้างการทำงานเป็นทีม และความเป็นหนึ่งเดียวของพนักงานในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมั่นคงถาวร

3.4 คุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาคุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

อารี พันธุ์มณี (2546) อธิบายว่าลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะทั้งหมด 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล คือ บุคคลทุกคนมีลักษณะและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ แรงขับมีทั้งแรงขับภายใน เช่น ความหิว ความง่วง และแรงขับภายนอก เช่น การได้รับปัจจัยกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ปฏิบัติกริยา ซึ่งแต่ละบุคคลมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน

1.2 ความวิตกกังวล ปัจจัยในด้านของความวิตกกังวลส่งผลต่อการเรียนรู้หรือพฤติกรรมกระทำต่าง ๆ สังเกตได้จากผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงจะมีการตื่นตัวในเรื่องและสถานการณ์ต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่มีความวิตกกังวลน้อย

2. สถานการณ์ต่าง ๆ คือ สิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน และลักษณะของสถานการณ์ก็ยิ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงาน มีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

2.1 การแข่งขัน เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดประสงค์ต้องการชนะ โดยลักษณะของการแข่งขันนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การแข่งขันกับตนเอง และการแข่งขันกับบุคคลอื่น โดยการแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันเพื่อที่จะพัฒนาตนเองมีความสามารถมากยิ่งขึ้น และการแข่งขันกับผู้อื่นเป็นการที่เอาชนะและพัฒนาให้เหนือกว่าผู้อื่น

2.2 ความร่วมมือ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดติดกับแรงผลักดันเป็นลักษณะพฤติกรรมแบบประนีประนอม

2.3 การตั้งเป้าหมาย เป็นการที่บุคคลได้เกิดการตั้งเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้บุคคลพยายามหาแนวทางหนทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป้าหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ เป้าหมายรวมเป็นเป้าหมายโดยย่อ ๆ และเป้าหมายระยะไกลเป็นเป้าหมายที่ตั้งเพื่อจุดหมายใด จุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะ และเกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางสมองของบุคคล

2.4 ความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าตนเอง สร้างแรงผลักดันในตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ แต่เป้าหมายหมายนั้นต้องประเมินความเหมาะสมหากสูงมากเกินไปอาจจะส่งผลให้เกิดอัตราความล้มเหลวสูงตามมาด้วย

3. ความเข้มข้นของแรงจูงใจในการทำงาน คือ การใส่ใจกับต่อเป้าหมายมากหรือน้อย โดยปกติแล้วแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นให้เกิดความคงทนถาวร การเสริมแรงยังสามารถเป็นออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลจะทำพฤติกรรมใด ๆ และทำได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความสนใจของบุคคลนั้น ๆ

จันทรานี สงวนนาม (2553) อธิบายว่า ลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความการที่จะกระทำพฤติกรรมบางสิ่งโดยเกิดจากจิตใจของตนเอง ไม่มีสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้นการจูงใจในลักษณะนี้ ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการ (Need) ความต้องการทำให้เกิดเป็นแรงขับ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นอีกหนึ่งชนิดของความต้องการ แต่ความปรารถนานั้นจะส่งผลให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่สำเร็จจะไม่ส่งผลมากเหมือนกับความต้องการ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความใฝ่สูงความคาดหวัง และส่งผลออกมาให้บุคคลหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) หากผู้ปฏิบัติงานได้รับงานที่ตนเองมีความสนใจ จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

1.5 ทศนคติ (Attitude) ความรู้สึกนึกถึงมุมมองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือเป็น การจูงใจภายในที่กระตุ้นการแสดงพฤติกรรม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งเร้าภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น ยกตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้า การเสริมแรง การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

Alderfer (นันทนา อุดมมั่นคงถาวร, อ้างอิงมาจาก Alderfer C. P, 1969) อธิบายว่า คุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานแบ่งได้ 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการความอยู่รอด (E-Existence Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ 4 ประการ ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow ในการตอบสนองความต้องการในด้านนี้สามารถทำได้โดยจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีสวัสดิการที่ดี รวมถึงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงจากการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น อาทิ เช่นเพื่อร่วมงาน ครอบครัว คนในสังคม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต

3. ความต้องการความก้าวหน้า (G-Growth Needs) คือ ความต้องการที่อยากจะมีความก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ เพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน รวมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาคุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Alderfer เป็นพื้นฐานของการวิจัยครั้งนี้ โดย Alderfer ได้แบ่งคุณลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 คุณลักษณะที่สำคัญคือ 1) ความต้องการความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัย 4 คือ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมไปถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และ 3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่พัฒนาตนเองและการสร้างความเจริญเติบโตให้เกิดขึ้น และยอมรับในความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อกับแรงจูงใจในการทำงานของคุณ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทกับแรงจูงใจในการทำงานของคุณในประเทศไทย อาทิ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคง ด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการได้รับความสำเร็จเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคุณ กอบกุล

ตีปะแสง (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของคุณ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสุดท้าย 3) ความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ความพึงพอใจในค่าตอบแทน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้อธิบายความพึงพอใจในค่าตอบแทน ดังนี้

ความหมายความพึงพอใจในค่าตอบแทน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้อธิบายความหมายความพึงพอใจในค่าตอบแทน ดังนี้

อารี พันธุ์ณี (2546) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ อีกทั้งความรู้สึกดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองหรือสิ่งที่ได้รับนั่นเอง

นพ ศรีบุญนาถ (2546) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อทดแทนการทำงานของบุคคล ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับบุคคล เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล การเบิกค่าพาหนะ การเบิกค่าที่พักอาศัย เป็นต้น

สุบิน อุปรีที (2549) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

สมหมาย เปี้ยถนอม (2551) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือมุมมอง ที่พนักงานรู้สึก ความพึงพอใจยังเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม การแสดงออก หากมีความรู้สึกเชิงบวกประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะออกมาอย่างมีคุณภาพ

ชานน ตรงดี (2551) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ใช้ กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความดีความชอบ ค่ายกย่องชมเชย เงินหรือสิ่งของตอบแทน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก จากการทำงาน และได้ค่าตอบแทนที่มีความคุ้มค่าต่อการทำงาน พนักงานจะเกิดกำลังใจ ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

น้ำลิน เทียมแก้ว (2556) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

Herzberg (1959) ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้กับพนักงาน อาจจะเป็นเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ อาทิเช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษา หรือรางวัลที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถทำให้นักปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมไปถึงการหยุด การจัดให้มีกิจกรรมประจำปี

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูถึงความพึงพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่ต้องการ แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นและมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานเมื่อได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ ผลประโยชน์ สวัสดิการ ความดีความชอบ ค่ายกย่องชมเชย หรือการให้บริการต่าง ๆ กับบุคคล เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล การเบิกค่าพาหนะ การเบิกค่าที่พักอาศัย รวมทั้งการแสดงออกถึงความมั่นคงในอาชีพที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้

ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้อธิบายความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้

สุบิน อุปรีตี (2549) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพหรือการปะทะสังสรรค์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในสถานที่แตกต่างกัน

ชานน ตรงดี (2551) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้อื่น

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเป็นกันเองและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ สามารถปฏิบัติงานด้วยกันได้อย่างมีความสุข ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน พุดคุยและติดต่อสื่อสารในองค์การอย่างเป็นกันเอง

จารุณี สารนอก (2555) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับความอบอุ่นในการอยู่ร่วมกัน สามารถพึ่งพากันได้ มีความเป็นมิตรต่อกัน ช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวให้คำแนะนำปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

ชั้นัญญาช ปิ่นทองคำ (2555) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ตลอดจนมีการช่วยเหลือให้คำปรึกษา

เนตรพัฒน์ ยาวิราช (2560) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การรู้จักหลอมรวมความคิด สร้างประโยชน์ร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกับคนทุกคน การมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยลดข้อบกพร่องที่เกิดจากการทำงาน

Herzberg (1959) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อ ทั้งทางกาย วาจา ในทางบวก มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีความสามัคคีกันในการทำงาน เกิดการสื่อสารกันในการทำงาน

Alderfer (นันทนา อุดมมั่นคงถาวร, อ้างอิงมาจาก Alderfer C. P, 1969) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น อาทิ เช่น เพื่อร่วมงาน ครอบครัว คนในสังคม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต

Ajibola A (2006) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความต้องการที่เป็นรูปธรรมน้อยกว่าเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าหนึ่งคน ความต้องการรวมอยู่ด้วย เป็นความต้องการทางสังคม

Katz (2009) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

Quigley (2015) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความต้องการทางสังคมและภายนอก เช่น ความสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมกับเพื่อน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

Amy C. Edmonson (2020) ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน โดยใช้หลักความเข้าใจ สามารถแสดงออก ทางด้านความคิดเห็นมีการทำงานที่สามัคคีกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของครูถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และคนในสังคม มีความร่วมมือกันในการ ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เอื้อเฟื้อต่อกัน เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจให้กัน มีมุมมอง ทางบวกกับเพื่อนร่วมงานและคนในสังคม เป็นที่รักของคนในสังคม ช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ให้คำแนะนำปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร อันนำไปสู่การสร้าง ความสามัคคีในการทำงาน

3.4.3 ความก้าวหน้า

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้อธิบายถึง ความก้าวหน้า ดังนี้

ความหมายความก้าวหน้า

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้อธิบายถึง ความหมายความก้าวหน้า ดังนี้

สุบิน อุปรีที (2549) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการ แต่งตั้งให้มีตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรม หรือ ศึกษาต่อเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานในความรับผิดชอบ

ชานน ตรงดี (2551) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้ ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าของครูที่เกิดจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสำเร็จในด้านอาชีพ เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโอกาสด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้เรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น การได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศและการได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ

จารุณี สารนอก (2555) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น ได้รับการโอกาสในการพัฒนาทักษะ อบรม ศึกษาดูงานในระดับที่สูงขึ้น

ชั้นญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้าอบรมให้ได้มีวุฒิสูงขึ้น

Alderfer (นันทนา อุดมมั่นคงถาวร, อ้างอิงมาจาก Alderfer C. P, 1969) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่อยากจะมีความก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญงาน ความสามารถ เพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน รวมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

Ajibola A (2006) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการในการเติบโตเป็นขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมน้อยที่สุดเนื่องจากแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและมักจะตอบสนองได้ยากมาก

Quigley (2015) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง ค่านิยมภายในและความต้องการในการตระหนักรู้ในตนเอง

Amy C. Edmonson (2020) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง การเติบโตและการพัฒนาตนเอง จนสามารถนำไปสู่การตระหนักรู้ตนเอง

Herzberg (1959) ให้ความหมายความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่ (Posibility of Growth) โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการพัฒนาตนเอง การอบรมพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งด้านองค์ความรู้ ร่างกาย จิตใจอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมมีการพัฒนาทักษะ อบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการพัฒนาคุณวุฒิสูงมากยิ่งขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาและสร้างความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

คมธัญ ควรประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายคู่พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีจิตบริการกับเทคนิคการควบคุมดูแล คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ การเป็นผู้ฟังที่ดีกับเทคนิคการควบคุมดูแล คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การมองการไกลกับการได้รับการยอมรับ

ชนาพล จันลา (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านการแบ่งปันภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการอบรมภาวะผู้นำ ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้าส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความต้องการความอยู่รอด ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษยมาศ ผาดี (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม การศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บังอร ไชยเผือก (2550) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะของผู้นำแบบใฝ่บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและทุกด้านของผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับมาก

สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งความคิดเห็นในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดและความคิดเห็นในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่พบว่ายังคงอยู่ในระดับมาก

เชษฐรัตน์ ไชยเผือก (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากรายข้อพบว่า ความสุภาพถ่อมตนมีคะแนนรายด้านมากที่สุด และด้านการให้อำนาจ

อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ในด้านการให้อำนาจ ควรจัดสัมมนากลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความตระหนักและความสำคัญ ของการกระจายอำนาจ

คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการมีจิตบริการกับด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดีกับด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมองการไกลกับด้านการได้รับการยอมรับ

ชนาพล จันลา (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษยมาศ ผาดี (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Dennis R and Winston B.E (2003) ได้ทำการศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและการพัฒนาเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำของใฝ่บริการ โดยได้พัฒนามาจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้ติดตามแบบ Patterson ด้วยการหาองค์ประกอบความรัก, การเสริมพลัง, ทัศนคติและความอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยครอนบาคตั้งแต่อัลฟา 0.89 ถึง .94 ปัจจัยที่ห้าคือ Trust ที่ไหลลดด้วยสองรายการอย่างไรก็ตามนี่เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ต่อเนื่องเป็นครั้งที่สองพร้อมการไหลลด การรวบรวมข้อมูลก่อนหน้าไหลลดห้ารายการ

Joshua (2012) ได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่สูงขึ้นและความเป็นผู้นำของไฝบริการและผลกระทบต่อความพึงพอใจของนักเรียนการศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้พยายามที่จะเข้าใจระดับความเป็นผู้นำของคนไฝบริการ ในระบบมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาและเพื่อระบุว่าความสัมพันธ์ใด ๆ ที่มีอยู่ระหว่างระดับความเป็นผู้นำของไฝบริการและระดับความพึงพอใจของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้ความเป็นผู้นำขององค์การ Laub (2000) การประเมินผล (OLA) เพื่อวัดความเป็นผู้นำของไฝบริการ ในระดับองค์การและเพื่อพิจารณาว่าระบบมหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาอยู่นั้นสามารถจัดอยู่ในประเภทองค์การที่ไฝบริการโดยใช้ดัชนีของ Laub ได้หรือไม่ คะแนนโปรโมเตอร์สุทธิ (NPS) ถูกใช้เพื่อวัดระดับอัตราความพึงพอใจของนักเรียน

Bovee J A (2012) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการมีความเป็นผู้นำของโรงเรียนและการศึกษาความเป็นผู้นำแบบไฝบริการและความพึงพอใจของผู้นำโรงเรียน การศึกษาความสัมพันธ์เชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของไฝบริการ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าโรงเรียนในแผนกอเมริกาเหนือ (NAD) ของโรงเรียนแอตเวนต์ซิสต์เจ็ดวัน P-12 การศึกษาความสัมพันธ์เชิงปริมาณนี้ใช้การประเมินความเป็นผู้นำขององค์การของ Laub (1999) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเป็นผู้นำของไฝบริการ พบและความพึงพอใจในงานของผู้นำโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างครูใหญ่และหัวหน้างานทั้งหมดของโรงเรียน 9-12 และ K-12

Furrow John M (2015) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของไฝบริการในโรงเรียนคริสเตียนและอิทธิพลของการบริหารไฝบริการที่มีต่อครูประจำชั้นในโรงเรียน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนความเป็นผู้นำไฝบริการของครูโรงเรียนคริสเตียน การวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลสถิติที่รวบรวมจากผู้บริหารและครูผู้สอนคริสเตียน การศึกษานี้มีส่วนช่วยให้วรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำคนไฝบริการ ตามที่ใช้ในการศึกษาของคริสเตียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ

Lambert D M (2015) ได้ทำการสำรวจภาวะผู้นำแบบไฝบริการที่ของนักเรียนพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าชุดรูปแบบที่เกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงการรับรู้ถึงความต้องการของนักเรียนกระบวนการประเมินความต้องการของนักเรียนตอบสนองความต้องการของนักเรียนการสร้างแบบจำลองผู้นำคนไฝบริการ พฤติกรรมการฟังและการดูแลเอาใจใส่ ผู้เข้าร่วมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนด้านการบริหารเพื่อความสำเร็จในการรวมหลักธรรมการสอนคนให้เข้ากับการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า งานวิจัยทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ พบว่าในปัจจุบันงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีการศึกษาอย่างมากมายและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของงานวิจัยพบว่าต้องการให้มีการศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการในกลุ่มตัวอย่างหลากหลายผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์และพบว่าผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดขั้นตอนการศึกษารายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 6,230 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie (ธีรวุฒิ เอกะกุล, อ้างอิงมาจาก, Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 364 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ดังวิธีการดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนออกตามขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด ดังตาราง

ขนาดเล็กและขนาดกลาง	11	แห่ง	จำนวนครู	663	คน
ขนาดใหญ่	17	แห่ง	จำนวนครู	1,744	คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	แห่ง	จำนวนครู	3,823	คน
จำนวนครูทั้งหมด	6,230				คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดดังตาราง 3

ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (ครู)	กลุ่มตัวอย่าง (ครู)
ขนาดเล็กและ ขนาดกลาง	11	663	91
ขนาดใหญ่	17	1,744	121
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	3,823	152
รวม	52	6,230	364

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู

2. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Item-Objective Congruence Index : IOC) ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ 1 คะแนน (ข้อความมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม) 0 คะแนน (ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม) -1 (ข้อความไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม) นำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย ค่าเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป โดยค่าความสอดคล้องทุกข้อของแบบสอบถามมีค่า 0.60 ขึ้นไป จึงเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ทาง google form ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลภาวะผู้นำแบบไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของครู วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.50 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

สูงกว่า .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
 .71 - .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 .30 - .70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 ต่ำกว่า .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
 < 0.01 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต้องมีค่าตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงระดับสูง คือ มีค่าตั้งแต่ .30 - .90 จึงจะสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Conguence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficiencie) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
R_2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์
S_{Eb}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
\hat{Y}	แทน	คะแนนของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
x_1	แทน	คะแนนของด้านการรับฟัง
x_2	แทน	คะแนนของด้านความสุภาพถ่อมตน
x_3	แทน	คะแนนของด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง
x_4	แทน	คะแนนของด้านการให้อำนาจ
x_5	แทน	คะแนนด้านความซื่อตรง
x_6	แทน	คะแนนของด้านการสอนงาน
Y_1	แทน	คะแนนของด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน
Y_2	แทน	คะแนนของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Y_3	แทน	คะแนนของด้านความก้าวหน้า

X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของแรงจูงใจในการทำงานของครูในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ วิชยฐานะและประสบการณ์ใน การทำงานตำแหน่งข้าราชการครู โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (n = 364)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	154	42.31
2. หญิง	210	57.69
รวม	364	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	85	23.35
2. 31-40 ปี	201	55.22
3. 41-50 ปี	54	14.84
4. 51 ปีขึ้นไป	24	6.59
รวม	364	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วิทยฐานะ		
1. ไม่มีวิทยฐานะ	192	52.75
2. ชำนาญการ	129	35.44
3. ชำนาญการพิเศษ	43	11.81
4. เชี่ยวชาญ	-	-
5. เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	364	100.00
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู		
1. 1-2 ปี	29	7.97
2. 3-5 ปี	74	20.33
3. 6-10 ปี	189	51.92
4. 11 ปีขึ้นไป	72	19.78
รวม	364	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 และเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.22 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.35 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.59 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมาวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.44 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู 6-10 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู 3-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู 11 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.78 และมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู 1-2 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปราบกฏผลดังตาราง 5

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบใ้บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านการรับฟัง	3.88	.39	มาก
2	ด้านความสุภาพถ่อมตน	3.91	.34	มาก
3	ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง	3.88	.38	มาก
4	ด้านการให้อำนาจ	3.90	.36	มาก
5	ด้านความซื่อตรง	3.91	.34	มาก
6	ด้านการสอนงาน	3.89	.36	มาก
	รวม	3.89	.29	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .29 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสุภาพถ่อมตนและด้านความซื่อตรงมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 รองลงมาด้านการให้อำนาจมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 ด้านการสอนงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 ด้านการรับฟังมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 และด้านการไม่เห็นแก่ตนเองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการรับฟังโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการรับฟัง	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่และเปิดกว้างทางความคิด	3.82	.63	มาก
2	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของครูเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.95	.70	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.78	.69	มาก
4	ผู้บริหารยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู	3.68	.73	มาก
5	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจและให้เกียรติครูในการแสดงความคิดเห็น	3.84	.68	มาก
6	ผู้บริหารจับประเด็นเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้	4.19	.69	มาก
รวม		3.88	.39	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการรับฟังโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารจับประเด็นเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของครูเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และผู้บริหาร

รับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจและให้เกียรติครูในการแสดงความคิดเห็น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสุภาพถ่อมตน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสุภาพถ่อมตน	\bar{X}	SD	ระดับ
7	ผู้บริหารยอมรับในศักยภาพและความสามารถของครู	4.19	.69	มาก
8	ผู้บริหารให้ความเคารพครูที่อาวุโสกว่า	3.87	.45	มาก
9	ผู้บริหารสื่อสารกับครูด้วยความสุภาพ	4.24	.65	มาก
10	ผู้บริหารให้ความเคารพครูอย่างเท่าเทียมกัน	3.93	.70	มาก
11	ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของครู	3.64	.82	มาก
12	ผู้บริหารให้การยกย่องและเชิดชูครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.81	.64	มาก
รวม		3.91	.34	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสุภาพถ่อมตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสื่อสารกับครูด้วยความสุภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 ผู้บริหารยอมรับในศักยภาพและความสามารถของครู มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 และผู้บริหารให้ความเคารพครูอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ
13	ผู้บริหารใช้เวลาทำงานเต็มตามศักยภาพของตนเอง	3.98	.38	มาก
14	ผู้บริหารเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	3.97	.75	มาก
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมและสถานศึกษา	3.97	.74	มาก
16	ผู้บริหารทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามความรู้ความสามารถของตนเอง	3.85	.61	มาก
17	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูด้วยความเมตตาและความปรารถนาดี	3.73	.79	มาก
18	ผู้บริหารเต็มใจช่วยเหลือครูในทุกโอกาส	3.85	.85	มาก
19	ผู้บริหารยอมรับในข้อผิดพลาดการทำงานที่เกิดขึ้นร่วมกันกับครู	3.80	.75	มาก
รวม		3.88	.38	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้เวลาทำงานเต็มตามศักยภาพของตนเองมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 ผู้บริหารเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมและสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการให้อำนาจโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการให้อำนาจ	\bar{X}	SD	ระดับ
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพ โดยแสวงหาความรู้ และทักษะ จากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ	3.85	.48	มาก
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.16	.68	มาก
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	3.90	.73	มาก
23	ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูทำงานมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ	3.67	.79	มาก
24	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในงานที่ครูได้รับมอบหมายว่า สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง	3.84	.63	มาก
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ	4.00	.68	มาก
รวม		3.90	.36	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการให้อำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความซื่อตรงโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความซื่อตรง	\bar{X}	SD	ระดับ
26	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.98	.34	มาก
27	ผู้บริหารรักษาความลับและปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับครู	3.95	.75	มาก
28	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริงกับครูเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล	3.95	.81	มาก
29	ผู้บริหารยึดมั่นตามหลักคุณธรรมในการปฏิบัติตน	3.90	.59	มาก
30	ผู้บริหารปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.82	.73	มาก
31	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.83	.80	มาก
32	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	3.96	.63	มาก
รวม		3.91	.34	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความซื่อตรงโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 ผู้บริหารรักษาความลับและปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับครู และผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริงกับครูเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และ .81 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสอนงานโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสอนงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
33	ผู้บริหารนิเทศครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	.50	มาก
34	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	4.10	.70	มาก
35	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถของตนเอง	3.88	.73	มาก
36	ผู้บริหารให้คำชี้แนะกับครูในการทำงานด้วยความเต็มใจ	3.64	.79	มาก
37	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.86	.63	มาก
38	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของตนเอง	4.05	.68	มาก
รวม		3.89	.36	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสอนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสื่อสารให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 12

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงานของครู	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน	3.91	.39	มาก
2	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	.36	มาก
3	ด้านความก้าวหน้า	3.97	.45	มาก
	รวม	3.91	.34	มาก

จากตาราง 12 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .34 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 รองลงมาด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในคำตอบแทนโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในคำตอบแทน	\bar{X}	SD	ระดับ
39	ท่านพึงพอใจเมื่อได้รับคำตอบแทนในการทำงานอย่างยุติธรรม	3.85	.47	มาก
40	ท่านกระตือรือร้นในการทำงานต่าง ๆ เมื่อได้รับค่าจ้าง เงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ	4.02	.72	มาก
41	ท่านพึงพอใจในการให้บริการรถรับส่งของสถานศึกษา	3.88	.77	มาก
42	ท่านพึงพอใจในการให้บริการด้านสุขภาพการรักษาพยาบาลของสถานศึกษา	3.71	.71	มาก
43	ท่านพึงพอใจในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะหรือ ค่าที่พักอาศัย	3.85	.66	มาก
44	ท่านพึงพอใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	4.13	.75	มาก
รวม		3.91	.39	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความพึงพอใจในคำตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านพึงพอใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 ท่านกระตือรือร้นในการทำงานต่าง ๆ เมื่อได้รับค่าจ้าง เงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และท่านพึงพอใจในการให้บริการรถรับส่งของสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
45	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	.59	มาก
46	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว	3.93	.69	มาก
47	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างในสังคม อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	3.79	.72	มาก
48	ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.64	.76	มาก
49	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.87	.66	มาก
50	ท่านมีมุมมองเชิงบวกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.98	.75	มาก
51	ท่านเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.87	.78	มาก
52	ท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	.68	มาก
รวม		3.87	.36	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ท่านมีมุมมองเชิงบวกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	ระดับ
53	ท่านพัฒนาตนเองโดยเข้าร่วมการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	3.86	.55	มาก
54	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของตนเอง	4.06	.69	มาก
55	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง	3.98	.75	มาก
56	ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง	3.87	.78	มาก
57	ท่านเตรียมความพร้อมของตนเองสำหรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	4.07	.68	มาก
รวม		3.97	.45	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านเตรียมความพร้อมของตนเองสำหรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 และท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการทำงานของครู			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	โดยรวม (Y)
X ₁	.777**	.496**	.663**	.729**
X ₂	.463**	.335**	.447**	.470**
X ₃	.655**	.349**	.456**	.549**
X ₄	.592**	.458**	.564**	.611**
X ₅	.599**	.328**	.396**	.499**
X ₆	.612**	.456**	.575**	.622**
โดยรวม (X)	.772**	.500**	.640**	.721**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .721 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรับฟังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในคำตอบแทนในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .777 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรับฟังมี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .496 และ .663 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความผูกพันต่อมตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .463, .335 และ .447 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไม่เห็นแก่ตนเองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .655, .349 และ .456 ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .592, .458 และ .564 ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อตรงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .599, .328 และ .396 ตามลำดับ

6. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสอนงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .612, .456 และ .575 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	b	β	SE _b	t	p-value
1. ด้านการรับฟัง (X ₁)	.398	.457	.044	8.946*	< 0.01
2. ด้านความสุภาพถ่อมตน (X ₂)	.289	.288	.071	4.036*	< 0.01
3. ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง (X ₃)	.139	.156	.046	3.052*	.002
4. ด้านการให้อำนาจ (X ₄)	.231	.241	.101	2.288*	.023
5. ด้านความซื่อตรง (X ₅)	.138	.141	.051	2.748*	.006
6. ด้านการสอนงาน (X ₆)	.174	.185	.076	2.297*	.022
R = .785	SE _{est} = .214	F = 95.234*			
R ² = .615	a = .824				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 61.50 โดยด้านการรับฟัง มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสุภาพถ่อมตน ด้านการให้อำนาจ ด้านการสอนงาน ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง และด้านความซื่อตรง ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .457 (Z_{x_1}) + .288 (Z_{x_2}) + .241 (Z_{x_4}) + .185 (Z_{x_6}) + .156 (Z_{x_3}) + .141 (Z_{x_5})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .824 + .398 (X_1) + .289 (X_2) + .231 (X_4) + .174 (X_6) + .139 (X_3) + .138 (X_5)$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 364 คน โดยกำหนดตามตารางของ Krejcie & Morgan (ธีรวุฒิ เอกะกุล, อ้างอิงมาจาก, Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .953 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการทำงานของครู เท่ากับ .962 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสุภาพถ่อมตน ด้านความซื่อตรง ด้านการให้อำนาจ ด้านการสอนงาน ด้านการรับฟัง และด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .721 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 61.50 โดยด้านการรับฟังส่งผลสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสุภาพถ่อมตน ด้านการให้อำนาจ ด้านการสอนงาน ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง และด้านความซื่อตรง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีหน้าที่มอบหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ปัญหาในหน่วยงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณนิภา นามกันยา (2559) ได้ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร (2563) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการโดยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสุภาพถ่อมตน ด้านความซื่อตรง ด้านการให้อำนาจ ด้านการสอนงาน และด้านการรับฟังกับด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันจำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของครู อาจจะเป็นเพราะรูปแบบโครงสร้างในการทำงานการชี้แนะครูผู้สอนโดยส่วนใหญ่จะได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างานถึงขอบข่ายการทำงานและลักษณะของการทำงานในเบื้องต้นก่อน สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐรัฐสุดา ชัยโถม และคณะ (2564) ได้ดำเนินการศึกษาระบบบริหาร

ราชการไทย พบว่า ในระบบการบริหารราชการไทยใช้ระบบโครงสร้างโครงสร้างพื้นฐานของระบบราชการ โดยอำนาจในการบริหาร แบบกลไกการบริหาร (Administrative Apparatus) ทำหน้าที่เป็นตัวประสานระหว่างผู้นำและผู้ถูกปกครอง ดังนั้นการเรียนรู้งานย่อมเกิดเป็นลำดับขั้นขึ้นไป

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันคนที่ความต้องการประกอบอาชีพครูมีจำนวนมากและเส้นทางการประกอบอาชีพผู้ที่ประกอบอาชีพต้องมีความตั้งใจจริงในการประกอบอาชีพ ต้องผ่านการทดสอบทั้งในด้านวิชาการ การปฏิบัติ จรรยาบรรณ รวมทั้งการฝึกประสบการณ์การสอน หากขาดการทดสอบดังกล่าวนั้นจะไม่สามารถประกอบวิชาชีพนี้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททหระกรม พบการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน จังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา รุจิวิชัยกุล (2564) ได้ดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช ตรีวิชัย (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในช่วงที่ผ่านมาเป็นช่วงของการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสิ่งที่สำคัญ คือ การทำงานแบบ Work from home ทำให้สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างบุคคลลดลงแต่ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันยังสามารถที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลงเพียงเล็กน้อย (สุชุม เฉลยทรัพย์, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา วงศ์วาสนา (2564) ได้ดำเนินการศึกษา ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถพยากรณ์ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .721 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเนื่องจาก รูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะครูต้องปฏิบัติหน้าที่รับ นโยบายและทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเห็นได้ชัดจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จากการสังเกตพบว่า หากผู้บริหารให้การสนับสนุนครู มีจิตใจให้การรับฟังความคิดเห็น มีภาวะผู้นำที่เน้นการบริการครูจะสามารถผลิตงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณิต จินดาศรี (2560) ได้ดำเนินการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .989 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 97.81 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยมาศ ผาดี (2563) ได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($P=0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ

ละ 61.50 โดยด้านการรับฟัง มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสุภาพถ่อมตน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องทำงานเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบโดยอ้อมส่งผลต่อสภาพจิตใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีคุณลักษณะที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครูได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชมพูนุช ศรีพงษ์ (2561) กล่าวถึงกลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Furrow John M (2015) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของใฝ่บริการในโรงเรียนคริสเตียนและอิทธิพลของการบริหารใฝ่บริการที่มีต่อครูประจำชั้นในโรงเรียน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนความเป็นผู้นำใฝ่บริการของครูโรงเรียนคริสเตียน การวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลสถิติที่รวบรวมจากผู้บริหารและครูผู้สอนคริสเตียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกัลยา สามไชย (2559) ได้ดำเนินการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์และรายด้าน ดังนั้นหากวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการรับฟังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจำเป็นต้องมีเป็นอันดับแรก การที่ผู้บริหารพร้อมเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ส่งผลให้พหุครูรู้สึกถึงการให้เกียรติ (สุชาติพิทย์ อุบลสุข, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบใฝ่บริการและบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ซึ่งจากค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการรับฟังอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรนันท์ กลั่นแก้ว (2549) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสิ่งที่ทำช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานคือ การที่ผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นยอมรับในความคิดเห็น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและช่วยเสริมสร้างการแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความสุภาพถ่อมตน เป็นด้านหนึ่งของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีความสุภาพถ่อมตน จะทำให้ผู้อื่นรู้สึกถึงความนุ่มนวล การรู้จักยอมรับนับถือผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้ผู้ร่วมงานด้วยเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซษฐิ์ดนัย ไชยเผือก (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ในด้านความสุภาพก่อนตนเองอยู่ในระดับมาก

ลำดับต่อไป ด้านการให้อำนาจนับว่าเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การผู้บริหารให้อำนาจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีโอกาสทำงานโดยอิสระ มีโอกาสใช้ทรัพยากรตามที่ต้องการได้ตามความจำเป็นมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศที่เหมาะสมกับความสำคัญของงาน และสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ ถ้าเป็นเช่นนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกได้ว่า งานที่ตนทำอยู่มีความหมาย มีความสำคัญและผลกระทบที่จะตามมาคือ ทำให้เขามีขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น (วันทนา เมืองจันทร์, 2544) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิณีพร สุวรรณรัตน์ (2560) ได้ดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การให้อำนาจเป็นหนึ่งในสิ่งที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

อีกทั้งด้านการสอนงานเป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสอนงานโดยไม่มีกำบังหรือทำให้รู้สึกซับซ้อนใจในการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานจะสามารถเรียนรู้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่งการสอนงานยังช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้สอนและผู้ปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชนิตวีสรณ์ ตรีวิทยาภูมิ, 2564) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิกข์ สมิติสุขุมกร (2547) ยังกล่าวอีก การสอนงานที่ดีนั้นจะช่วยสร้างผลตอบแทนในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งทางจิตใจและในรูปแบบผลงาน คือ ทางจิตใจช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานและในรูปแบบผลงานจะช่วยให้ผลงานถูกต้องเป็นไปตามเป้าหมายของการทำงาน สอดคล้องกับวิจัยของ มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของคุณ ผลการศึกษาพบว่าในด้านการสอนสอนงาน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของคุณ

นอกจากนี้ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง เป็นอีกหนึ่งภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคุณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การไม่เห็นแก่ตนเอง เป็นการเบียดเบียนผู้อื่น และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน หากทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันปราศจากความเห็นแก่ตัวองค์กรหนึ่งแห่งการทำงานจะเกิดความสุขสงบ เมื่อเกิดความสุขสงบแล้ว ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะมีแรงจูงใจและอยากปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (ธนกร มนตรีโชติ, 2553) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ชูศรี มโนการ (2558) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จากศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน คือ ภายในองค์กรควรต้องมี ความเอื้อเฟื้อ การไม่เห็นแก่ตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และด้านความซื่อตรง เป็นด้านสุดท้ายของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความซื่อตรงในการทำงาน มีส่วนช่วยในการสร้างประโยชน์ในการทำงานที่หลากหลายทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าจะเป็น การได้รับความไว้วางใจ การสร้างความเชื่อมั่น การเป็นแบบอย่าง และรวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน (บุษยมาศ แสงเงิน, 2555) อีกทั้ง ผู้บริหารในยุคปัจจุบันสิ่งที่เป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความซื่อตรง หากผู้บริหารขาดซึ่งความซื่อตรงในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่เชื่อใจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานลดลง (เลิศดาว กลิ่นศรีสุข, 2557) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ผลการศึกษาพบว่าในด้านความซื่อตรง ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับฟังและด้านการไม่เห็นแก่ตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น โดยที่ต้องคำนึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ เห็นประโยชน์ของส่วนร่วมมาก่อน เช่น การจัดอบรมเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ร่วมวิชาชีพเพื่อร่วมกันพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษาควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครู โดยให้ความช่วยเหลือ รับฟัง พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กัน เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ การจัดกิจกรรมกีฬาภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการรับฟังส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรรับฟังความคิดเห็นของครูและให้ความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นทุกความคิดเห็น รวมถึงการเป็นผู้ฟังที่ดีในเกียรติผู้พูด ใส่ใจฟัง ตั้งใจ สามารถจับประเด็นสาระของการพูดนั้นได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 61.50 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงควรจัดอบรมและส่งเสริม เรื่องภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ เป็นต้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและหาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
3. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกนำไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Ajibola A. (2006). A LDERFER'S ERG THEORY OF MOTIVATION. Retrieved from Retrieved from
from
https://www.academia.edu/39019146/PDF_ALDERFERS_ERG_THEORY_OF_MOTIVATION
- Alderfer C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Amy C. Edmonson. (2020). Clayton Alderfer's ERG Theory: Heroes of Employee Engagement No.7. Retrieved from Retrieved from
<https://peakon.com/blog/employee-success/clayton-alderfer-erg-theory/>
- Angelo, L. (2017). *Using Servant Leadership : How to Reframe the Core Functions of Higher Education*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Bachner-Melman, R., Zohar, A. H., Ebstein, R. P., & Bachar, E. (2007). The relationship between selflessness levels and the severity of anorexia nervosa symptomatology. *European Eating Disorders Review*, 15(3), 213-220.
doi:<https://doi.org/10.1002/erv.740>
- Ballard, K. (2019). HONESTY, HONESTY, HONESTY: WELCOME TO THE PROFESSION!
- Blanchard, K., & Broadwell, R. (2018). *Servant Leadership in Action : How You Can Achieve Great Relationships and Results*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Bovee J A. (2012). *School leadership retention: A study of servant leadership and school leader satisfaction*. Minnesota: Capella University.
- Bradberry, T. (2020). HOW TO BE A GOOD LISTENER BY TRAVIS BRADBERRY. Retrieved from <https://thelifeadventure.co/how-to-be-a-good-listener-by-travis-bradberry/>
- Bryant, C. D. (2020). *Routledge Handbook of Deviant Behavior*. USA and Canda.
- Daft R.L. (1999). *Leadership : Theory and practice*. . Forth Worth: TX: Dryen Press.
- Dambrun, M., & Ricard, M. (2011). Self-Centeredness and Selflessness: A Theory of Self-Based Psychological Functioning and Its Consequences for Happiness. *Review of General Psychology*, 15(2), 138-157. doi:10.1037/a0023059

- Dennis R, & Winston B.E. (2003). "A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument". . *Leadership & Organization Development Journal*, 24(8), 455-459.
- Douglas, M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York McGraw–Hill Book Company, Inc.
- Furrow John M. (2015). *Servant Leadership in Christian Schools: Servant Administration's Influence on Classroom Teachers*. Columbia International University.
- Greenleaf R K. (2002). *Servant leadership: A Journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Haudan, J. (2018). What is Servant Leadership? Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/why-servant-leadership-really-works-jim-haudan>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*.
- International Coaching Community. (2020). What is coaching. Retrieved from <https://internationalcoachingcommunity.com/what-is-coaching/>
- Jim, L. (2000). *Development of the organizational leadership assessment (OLA) instrument*. Florida: Florida Atlantic University.
- Jim, L. (2004). Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies. Retrieved from from https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2004/laub_defining_servant.pdf
- Joshua, P. (2012). *Higher education leadership: Servant leadership and the effects on student satisfaction*: Argosy University.
- Juneja, P. (2020). Development a framework for the enhanced and effective securing of data on cloud using cryptography. *International Journal of Advances in Engineering Research*, 20(3), 115-131.
- Katz, R. L. (2009). *Skills of an Effective Administrator*: Harvard Business School
- Kauffeld, S., Güntner, A., & Ebner, K. (2022). Career Coaching. In (pp. 137–149).
- Keith K M. (2010). The Key Practices of Servant-Leaders. Retrieved from from <https://faithformationlearningexchange.net/uploads/5/2/4/6/5246709/thekeypracticesofservant-leaders.pdf>

- Klinger E, & Cox W. M. (2004). *Motivation and the Theory of Current Concerns*. : John Wiley & Sons Ltd.
- Koch, I. (2020). What is honesty definition? Retrieved from <https://moviecultists.com/what-is-honesty-definition>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lambert D M. (2015). *Faculty as servant teachers: An exploration of servant leadership applied to nursing education*: Capella University.
- Mackey, Z. (2018). Everything You Need to Know About Servant Leadership. Retrieved from from <https://ideas.bkconnection.com/everything-you-need-to-know-about-servant-leadership>
- Maniksaly S. (2020). Importance of Motivation in Management. Retrieved from from <http://www.economicdiscussion.net/management/importance-of-motivation-in-management/31938>
- Marzano R. J, Waters T, & McNulty B A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria: VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Maslow, A. H. (1964). Further Notes on the Psychology of Being. *Journal of Humanistic Psychology*, 4(1), 45-58. doi:10.1177/002216786400400105
- Neale, P. (2020). Why Servant Leadership Is More Important Than Ever. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/05/26/why-servant-leadership-is-more-important-than-ever/?sh=3e250acb2861>
- Page D, & Wong T P. (2000). *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*, Trinity Western University. Canada: Langley.
- Patterson K A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*: Regent University.
- Pellerin, N., Raufaste, E., & Dambrun, M. (2020). Selflessness and Happiness in Everyday Life: An Experience Sampling Method Based Study. *Journal of Individual Differences*. doi:10.1027/1614-0001/a000335
- Petrides, K. V. (2011). Ability and trait emotional intelligence. In *The Wiley-Blackwell*

handbook of individual differences. (pp. 656-678). Hoboken, NJ, US: Wiley Blackwell.

Quigley, S. P. (2015). What is ERG? Retrieved from form

<https://www.valuetransform.com/existence-relatedness-growth-erg-theory-motivation/>

Ray, H. M. (2008). Book review: The Servant: A Simple Story About The True Essence of Leadership. Retrieved from Retrieved from

<https://leadonpurposeblog.com/2008/12/10/book-review-the-servant/>

Russell R. F, & Stone A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145-157.

Souders, B. (2020). What is Motivation? A Psychologist Explains. Retrieved from Retrieved

from <https://positivepsychology.com/what-is-motivation/>

Spears L C, & Noble J. (2000). James Autry in Des Moines, Iowa. Retrieved from from

www.greeneaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Articles-BookReviews.htm

Spears L. C. (1998). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant leadership*. New York: John Wiley & Sons.

Thomson, A. (2021). Leadership for project management Webinar. Retrieved from

<https://www.axelos.com/resource-hub/webinar/leadership-for-project-management-webinar>

Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & son.

Whitmore, J. (2020). What is coaching. Retrieved from

<https://www.skillsyouneed.com/learn/coaching.html>

Yukl G. A. (2002). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

Yukl G. A. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th Edition: Pearson.

กมลวรรณ วรรณนัง. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจของเยาวชนต่อการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกทางวัฒนธรรม: กรณีศึกษาอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา. *วารสารรำไพพรรณี*, 13(3), 36-45.

กรมสุขภาพจิต. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome). Retrieved from จาก

<https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด สพม.กท. 2 (กทม.). Retrieved from จาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101702

กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กีรติกรณ์ รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

เกรียงศักดิ์ วัฒนะรัตน์. (2564). การสอนงาน (Coaching) คืออะไร? Retrieved from https://www.entaining.net/download_zone/presentation/coach2.ppt

เกษม วัฒนชัย. (2555). ความเชื่อตรงกับค่านิยมสังคมไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์, ฉะเชิงเทรา.

คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment). Retrieved from <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/learningorganization/13156/>

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จารุณี สารนอก. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, อโยธยา.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2549). หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวความคิดการบริหารธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาพล จันลา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(33), 325-334.
- ชนิตร์สรณ์ ตรวิทย์วิทยานิพนธ์. (2564). เทคนิควิธีการฝึกแบบสอนงาน (Coaching). Retrieved from <http://oknation.nationtv.tv/blog/uptraining/2014/10/16/entry-1>
- ชมพูนุช ศรีพงษ์. (2561). กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2(2).
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,
- ชูศรี มโนการ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคลภาวะผู้นำแบบไปบริการ และประสิทธิผลที่มของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13.. ed.): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- เชษฐรัตน์ ไชยเผือก. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี.รินทร์.

ณัฐสุดา ชัยโถม และคณะ. (2564). ระบบการบริหารราชการไทย. วารสารพุทธศาสตร์, 6(1).

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

ทิศชากร แสนสุวิงศ์. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7 (26), 116-127.

ธนกร มนตรีโชติ. (2553). ความไม่เห็นแก่ตัว. Retrieved from <https://www.sarut-homesite.net/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%84%E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B9%80%E0%B8%AB%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%88%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B8%A7-%E0%B8%98%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%A3/>

ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2560). ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการของนักวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28(3).

นงนุช ตริวิชัย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.

นพ ศรีบุญนาถ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุตราพิศาล.

นันทน์ภัส งามขำ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 1. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- เนตรวิพัฒนา ยาวีราช. (2560). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ = *Leadership and strategic leader* (พิมพ์ครั้งที่ 9.. ed.): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- บั้งอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. (สารนิพนธ์การศึกษาระดับบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5, ปรับปรุงใหม่ทั้งฉบับ.. ed.): กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาศ ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. , จันทบุรี.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2555). ความซื่อสัตย์ (Integrity) ในการทำงาน. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/408036>
- บุรุษย์ ศิริมหาสาร. (2546). เทคนิคการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: บ็๊ค พอยท์.
- ปรานีต จินดาศรี. (2560). ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 9(1).
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท วายเอช เอส อินเทอร์เน็ต เนชั่น แอนด์ จำกัด. . (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระเทพคุณาภรณ์. (2564). ความเป็นผู้ซื่อตรง. Retrieved from <https://www.bloggang.com/m/viewdiary.php?id=vinitisiri&group=199&month=05-2013&date=31>
- พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺฒโฒ. (2547). มงคลที่ ๒๓ มีความถ่อมตน. Retrieved from http://www.kalyanamitra.org/th/mngkhlchiwit38_detail.php?page=112
- พรสิษฐ์ วัชรสินธุ และ ธีรศักดิ์ จิระตราฐ. (2564). วิกฤตการณ์ระบบการศึกษาไทย สู่ข้อเสนอ 6 มาตรการ (6 Re's) เพื่อหาทางออกร่วมกันในช่วงโควิด. Retrieved from จาก

<https://workpointtoday.com/covid-policy-lab-education/>

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2549). วิธีเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อพิชิตใจผู้ร่วมงาน. Retrieved from

http://library.bot.or.th/primo_library/libweb/action/display.do?displayMode=full&doc=ALEPH_JI000020707&fn=search

พิมพ์เพ็ญ พรเฉลิมพงศ์ และนิธิยา รัตนานนท์. (2564). ความอ่อนน้อมถ่อมตน. Retrieved from

<https://www.foodnetworksolution.com/wiki/word/2281/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%96%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B8%99>

มัทนา จังถนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร. (2563). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, นนทบุรี.

รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). พจนานุกรมคำใหม่ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน: กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

ละเอียด พุ่มพู่. (2556). การสอนงานบุคลากรในองค์กร. Retrieved from

<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=100>

ลิลิต วรวิมลสุนทร. (2558). ปัญหาอมตะครูไทย เร่งแก้ก่อนการศึกษาดำดิ่ง. Retrieved from จาก

<https://www.posttoday.com/politic/report/341473>

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2557). การบริหารการศึกษา. Retrieved from

<http://www.gotoknow.org/posts/403387>

วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต).

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วนิดา ประดิษฐ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. (ธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- วันทนา เมืองจันทร์. (2544). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. (ภาคนิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี., กรุงเทพฯ.
- วาสนา ไทรงาม. (2546). ความสัมพันธ์ของแบบ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ศิริกัลยา สามไชย. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สมหมาย เปี้ยถนอม. (2551). ความพึงพอใจของนักศึกษาในการรับบริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สมิต สัจฉกร. (2547). เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย = *Servant leadership : concept, theories, and Research* (พิมพ์ครั้งที่ 1.. ed.): ขอนแก่น : ส. กางเพ็ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชุม เฉลยทรัพย์. (2564). สัมพันธภาพในยุคโควิด-19. Retrieved from <https://siamrath.co.th/n/213406>
- สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

- สุธาทิพย์ อุปสุข. (2563). แค่เจียบฟังยังไม่พอ คุณสมบัติ 5 ข้อ ที่ผู้ฟังที่ดีควรมี. Retrieved from <https://creativetalklive.com/communication-listening/>
- สุบิน อุปรีที. (2549). พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. , เลย.
- สุพรรณนิภา นามกันยา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2. (มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- สุพรรณนิภา รุจิวิชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13(1), 30-38.
- สุพิชญา วงศ์วาสนา. (2564). ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสาร. วารสารชีวิตภาคย์, 15(39).
- สุภาพร ถาวรวัชรกุล. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558., Retrieved from http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Supaporn_T.pdf
[http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000402370&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC
ORDS&service_type=MEDIA](http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000402370&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA)
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดส ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- อรพินทร์ ชูชม. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน: กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ พรหมจรรย์. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์. (2549). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. . จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อานนท์ วงศ์วิชัย. (2563). รายงานสรุป. สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3: เชียงราย.

อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน: กรุงเทพฯ : ไยไหมเอ็ดดูเคท.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา านักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). (สารนิพนธ์รัฐศาสตปนศาสตมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อุบล ชูสกุล. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบใ้บริการของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและการวิจัย

ข้าราชการบำนาญ

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. นายวีระชัย บุญอยู่

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนสีกัน (วัฒนานครที่อุบลรัตน์)

4. นายกวิน รอดแก้ว

ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์

5. นายมารุต ศักดิ์แสงวิจิตร

ครู หัวหน้างานแนะแนว

โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครที่อุบลรัตน์)



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

	ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
ด้านการรับฟัง								
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่โดยไม่ใช้อคติ ความคิดเห็นหรือความเชื่อของตนเองเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของครูเพื่อประโยชน์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลและให้เกียรติครูในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารจับประเด็นเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสุภาพถ่อมตน								
7	ผู้บริหารยอมรับในศักยภาพและความสามารถของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้ความเคารพครูผู้อาวุโสกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนในการสื่อสารกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้ความเคารพครูอย่างเท่าเทียมกัน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของครู	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้คำยกย่องเชิดชูครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง								
13	ผู้บริหารใช้เวลาทำงานเต็มตามศักยภาพของตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์	
	1	2	3	4	5			
ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง (ต่อ)								
14	ผู้บริหารเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่เป็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามความรู้ความสามารถของตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูด้วยความเมตตาและมีความปรารถนาดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเต็มใจช่วยเหลือและปฏิบัติต่อครูโดยไม่มีหวังสิ่งตอบแทน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารยอมรับในข้อผิดพลาดการทำงานที่เกิดขึ้นร่วมกันกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการให้อำนาจ								
20	ผู้บริหารเสริมสร้างศักยภาพของครูโดยสนับสนุนความรู้ทักษะและข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูทำงานมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในงานที่ครูได้รับมอบหมายว่าสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้ครูโดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์	
	1	2	3	4	5			
ด้านความซื่อตรง								
26	ผู้บริหารทำงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารรักษาคำมั่นสัญญาโดยปฏิบัติตามที่ได้สัญญาไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริงกับครูเพื่อให้งานทำงานสัมฤทธิ์ผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารยึดมั่นตามหลักคุณธรรมปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (แยกเป็น 2 ข้อ)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน (รวมกับข้อ 31)	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
31	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเสมอภาค (รวมกับข้อ 30)	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
32	ผู้บริหารทำงานอย่างเปิดเผยด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสอนงาน								
33	ผู้บริหารให้คำปรึกษาครูเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
36	ผู้บริหารให้คำชี้แนะกับครูในการทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน								
39	ท่านพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ท่านกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับค่าจ้างเงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ		ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
ด้านความพึงพอใจในคำตอบแทน (ต่อ)								
41	ท่านพึงพอใจในการให้บริการของสถานศึกษา อาทิ ารรถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล เป็นต้น (แยกเป็น 2 ข้อ)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ท่านพึงพอใจในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะ หรือ ค่าที่พักอาศัย	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
43	ท่านพึงพอใจในอาชีพที่ตนเองปฏิบัติเพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
44	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและคนรอบข้างในสังคม อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน (แยกเป็น 2 ข้อ)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ท่านมีมุมมองเชิงบวกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ท่านเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานโดยช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้า								
51	ท่านพัฒนาตนเองโดยเข้าร่วมการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคู่เพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์	
	1	2	3	4	5			
ด้านความก้าวหน้า (ต่อ)								
54	ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ท่านเตรียมความพร้อมของตนเองสำหรับการ ประเมินเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของครู

2. ขอให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง ตรงกับความคิดเห็น
หรือตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม
เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่จะเป็นประโยชน์ต่อ
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางสาวณัฐฐา ปัทมานุสรณ์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. วิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
 เชี่ยวชาญพิเศษ
4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู
 1-2 ปี 3-5 ปี
 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการรับฟัง						
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มใจและเปิดกว้างทางความคิด					
2	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของครูเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
4	ผู้บริหารยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู					
5	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลอย่างตั้งใจและให้เกียรติครูในการแสดงความคิดเห็น					
6	ผู้บริหารจับประเด็นเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้					
ด้านความสุภาพถ่อมตน						
7	ผู้บริหารยอมรับในศักยภาพและความสามารถของครู					
8	ผู้บริหารให้ความเคารพครูที่อาวุโสกว่า					
9	ผู้บริหารสื่อสารกับครูด้วยความสุภาพ					
10	ผู้บริหารให้ความเคารพครูอย่างเท่าเทียมกัน					
11	ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกันของครู					
12	ผู้บริหารให้การยกย่องและเชิดชูครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการไม่เห็นแก่ตนเอง						
13	ผู้บริหารใช้เวลาทำงานเต็มตามศักยภาพของตนเอง					
14	ผู้บริหารเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมและสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามความรู้ความสามารถของตนเอง					
17	ผู้บริหารปฏิบัติกับครูด้วยความเมตตาและความปรารถนาดี					
18	ผู้บริหารเต็มใจช่วยเหลือครูในทุกโอกาส					
19	ผู้บริหารยอมรับในข้อผิดพลาดการทำงานที่เกิดขึ้นร่วมกันกับครู					
ด้านการให้อำนาจ						
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพ โดยแสวงหาความรู้และทักษะ จากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
23	ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ครูทำงานมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ					
24	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในงานที่ครูได้รับมอบหมายว่าสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการตัดสินใจ					
ด้านความซื่อตรง						
26	ผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
27	ผู้บริหารรักษาคำมั่นและปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับครู					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความซื่อตรง (ต่อ)						
28	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นจริงกับครูเพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล					
29	ผู้บริหารยึดมั่นตามหลักคุณธรรมในการปฏิบัติตน					
30	ผู้บริหารปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
31	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
32	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
ด้านการสอนงาน						
33	ผู้บริหารนิเทศครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
34	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน					
35	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถของตนเอง					
36	ผู้บริหารให้คำชี้แนะกับครูในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
37	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
38	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา งาน ของตนเอง					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง : โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน						
39	ท่านพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างยุติธรรม					
40	ท่านกระตือรือร้นในการทำงานต่าง ๆ เมื่อได้รับค่าจ้างเงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ					
41	ท่านพึงพอใจในการให้บริการรับส่งของสถานศึกษา					
42	ท่านพึงพอใจในการให้บริการด้านสุขภาพการรักษาพยาบาลของสถานศึกษา					
43	ท่านพึงพอใจในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะ หรือค่าที่พักอาศัย					
44	ท่านพึงพอใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
45	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
46	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว					
47	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างในสังคม อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
48	ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)						
49	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
50	ท่านมีมุมมองเชิงบวกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
51	ท่านเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
52	ท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความก้าวหน้า						
53	ท่านพัฒนาตนเองโดยเข้าร่วมการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ ในวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ					
54	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนครูมีผลงานและมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ของตนเอง					
55	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคู่เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ของตนเอง					
56	ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา สร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง					
57	ท่านเตรียมความพร้อมของตนเองสำหรับการประเมินเลื่อน วิทยฐานะให้สูงขึ้น					

ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฏฐา ปัทมานุสรณ์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ง

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

1. โรงเรียนสตรีวิทยา
2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
3. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
4. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
5. โรงเรียนทอวัง
6. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์สิงหเสนี) 2
7. โรงเรียนสิริรัตนาธร
8. โรงเรียนบางกะปิ
9. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมฯ น้อมเกล้า
10. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
11. โรงเรียนพรตพิทยพยัต
12. โรงเรียนวัดสุทธิวาราม
13. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา
14. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร.
15. โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
16. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
17. โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
18. โรงเรียนพุทธจักรวิทยา
19. โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
20. โรงเรียนกุนนทีรุทธาราชาวิทยาลัย
21. โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา
22. โรงเรียนสุขุมวิทอนุบาล
23. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
24. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2
25. โรงเรียนปทุมคงคา
26. โรงเรียนเตรียมฯ พัฒนาการยานนาเวศ
27. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์
28. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
29. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย
30. โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
31. โรงเรียนเทพศิลา
32. โรงเรียนเตรียมฯ พัฒนาการสุวรรณภูมิ
33. โรงเรียนศรีพฤฒา
34. โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครอนุบาล)
35. โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
36. โรงเรียนราชวินิตบางเขน
37. โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง
38. โรงเรียนนนทรีวิทยา
39. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์สิงหเสนี) 4
40. โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม
ในพระบรมราชินูปถัมภ์



ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ อว 8718/483



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสีกัน (วัฒนานครอุบลรัตน์)

เนื่องด้วย นางสาวณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายวีระชัย บุญอยู่ และนายมารุต ศักดิ์แสงวิจิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วีระชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 061 546 4416

ที่ อว 8718/483



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

24 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์

เนื่องด้วย นางสาวณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายกวิน รอดแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถ่วง เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฏฐา ปัทมานุสรณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 061 546 4416



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644
 ที่ อว 8718.1/479 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐฐา ปัทมานุสรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 061 546 4416

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฐฐา ปัทมานุสรณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	6 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	นครสวรรค์
วุฒิการศึกษา	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	52/224 ไร่ช้ ตลาดพลู ซอยเทอดไท 33 ถนนรัชดาภิเษก แขวงตลาดพลู เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

