

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

The Relationship between School Administrators' Servant Leadership and Work Performance Motivation of Teachers under Prachuap Khiri Khan

Primary Education Service Area Office 2

ณัฐนันท์ ฐานเจริญ¹ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์² รัตนา ดวงแก้ว³

Nattanan Tancharoen¹ Choochat Phuangsomjit² Rattana Daungkaew³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

²รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 262 คน จาก 88 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงด้านภาวะผู้นำให้บริการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .97 และ .94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำให้บริการ แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1) to study servant leadership of school administrators; (2) to study work performance motivation of teachers; and (3) to investigate the relationship between school administrators' servant leadership and work performance motivation of teachers in primary schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2. The sample consisted of 262 teachers from 88 primary schools under Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2, obtained by systematic sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire developed by the researcher. The questionnaire dealing with the data on servant leadership and work performance motivation has reliability coefficients of .97 and .94, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation. The research findings were as follows: (1) overall, servant leadership of school administrators as perceived by teachers was at the high level; (2) overall, work performance motivation of teachers was also at the high level; and (3) school administrators' servant leadership positively correlated at the high level with work performance motivation of teachers.

Keywords: Servant leadership, Motivation, Work performance, Primary Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในขณะนี้กำลังต้องการผู้นำทางจริยธรรมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริการบุคคลอื่น ผู้นำไฟบริการ คือหนึ่งในผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงอุดมคติที่แฝงอยู่ในปัจเจกมนุษย์ (Adjibolosoo อ้างถึงใน Page and Wong, 2003) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ ทั่วโลกต้องแสวงหาวิถีทางการปรับตัวให้เท่าทัน และอยู่รอดได้ องค์กรทางการศึกษาจึงต้องแสวงหากลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายระดับกระทรวงให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในเรื่องทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่แนวโน้มทางการศึกษาในยุคนี้กำลังมุ่งเน้น (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 16-17) อันเป็นประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน โดยการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวจากหน่วยงานต้นสังกัดในระดับสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างมากในการนำอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ ต้องสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นเพื่อทำงานได้มากกว่าที่ตั้งความหวังไว้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2555, น. 2-3)

ดังนั้นการจูงใจจึงสำคัญต่อผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เพราะหากบุคคลได้รับการจูงใจ ก็ย่อมจะทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (ชวีช บุญยมติ, 2550, น. 175) ผู้นำไฟบริการจะขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Covey อ้างถึงใน Page and Wong, 2003) ผู้นำในอนาคตจะต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องให้บริการต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเริ่มที่พฤติกรรมของผู้นำที่เริ่มบริการแก่ลูกน้องของตนเพื่อเป็นแบบอย่างก่อน ผู้นำจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนท่าทีของการเป็นนาย และเน้นความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการเป็นสำคัญ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 341) ซึ่งภาวะผู้นำ

ที่มีคุณลักษณะดังกล่าวคือ ภาวะผู้นำไฟบริการ สอดคล้องกับคำสอนของศาสนาพุทธที่กล่าวถึงแนวทางการให้บริการของผู้นำที่เสียสละ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 อันเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน (แก้ว ชิตตะขบ, 2547, น. 132-134) นอกจากนี้ จะเห็นได้จากพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงบำบัตทุกข์บำรุงสุข ให้เหล่าอาณาประชาราษฎร์ ให้อยู่ดีมีสุข (พระมหากษัตริย์นักพัฒนา, 2553, น. 22)

ดังนั้นการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพย่อมต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากคือผู้นำทางการศึกษาเพราะสังคมไทยในขณะนี้ขาดแคลนผู้นำทางการศึกษาที่เป็นคนกล้าคิดกล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนและวงการวิชาชีพชั้นสูงควรต้องถือเป็นหลักคือความรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวมเหนือตนเอง ต้องบริการผู้อื่นเหนือตนเองหรือเรียกว่า “Service above self” (วิจิตร ศรีสอาน, 2551, น. 126-127) จากรายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาไทยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2550, น. 61) ได้เสนอว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา การสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน หากครูขาดการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร และผู้บริหารเองไม่มีเวลาในการรับฟังครู ทำให้ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงต้องสามารถกระตุ้น และสร้างเสริมทั้งด้านวิชาการและขวัญกำลังใจ ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ทำงานเพื่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สภาพปัญหาที่พบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.16 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.36 ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 50 และจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.24 ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 50 เช่นเดียวกัน รวมทั้งการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. รอบ 3 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 – 2556 ที่ผ่านมามีปรากฏว่าผลการประเมินคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 75 โรงเรียน ผ่านการประเมิน 66 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 88 ไม่ผ่านการประเมิน 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 12 และส่วนใหญ่ไม่ผ่านมาตรฐานที่ 5 คือด้านคุณภาพผู้เรียน จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้วิเคราะห์ได้ว่า มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนยังขาดคุณภาพทางการเรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา และสถานศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมสูงในการจัดการศึกษามีเพียงร้อยละ 8.8 ของสถานศึกษาทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2556) ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำมีแนวทางในการบริหารและการบำรุง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู มุ่งสร้างเสริมแรงจูงใจ และพลังขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านศักยภาพ มีคุณภาพที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก

อาจกล่าวได้ว่าเมื่อสถานศึกษามีผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสูง และต้องการที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการให้บริการผู้อื่น มีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก เข้าใจองค์การในฐานะองค์รวม ทำงานแบบบูรณาการ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างสมดุลในหน้าที่และชีวิตส่วนตัว (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์,

ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2550, น. 341) ทั้งนี้เพื่อให้ลักษณะของผู้บริหารดังกล่าว มุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนเป็นหลัก จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของครูด้วย ดังนั้น การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ที่จะช่วยทำให้เกิดประสิทธิผลในผู้เรียนที่สูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2555, น. 7)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการวางแผนบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

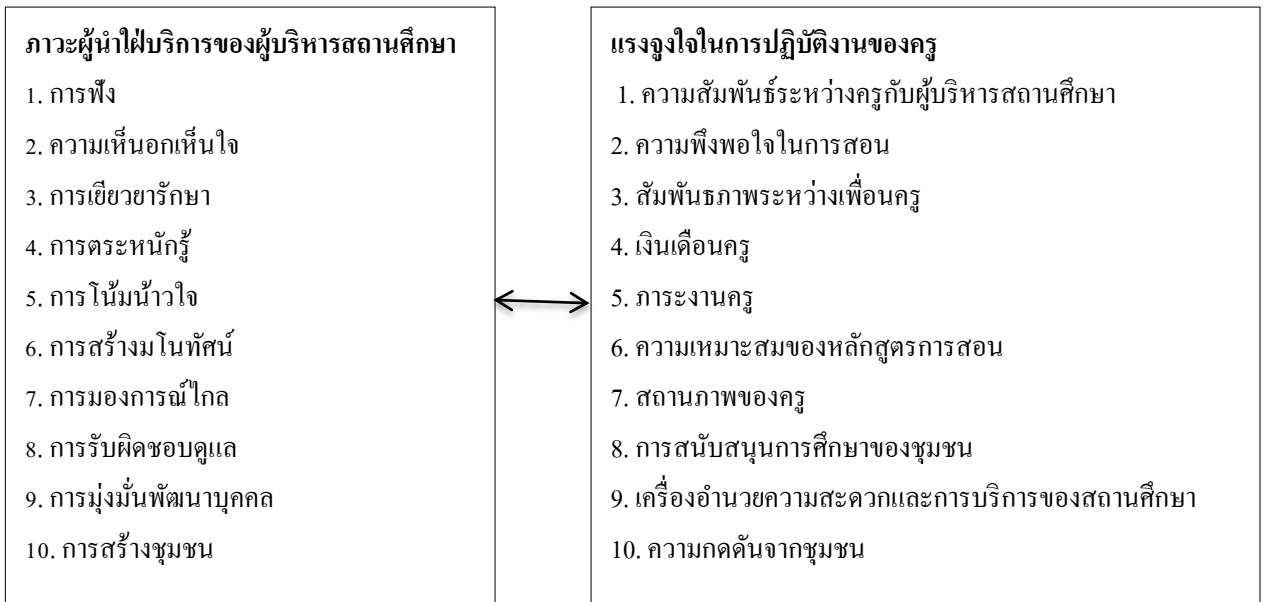
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประกอบด้วยแนวคิดย่อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการจากแนวคิดของ Spears (2004) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง ความเห็นอกเห็นใจ การเชี่ยวชาญรักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และการสร้างชุมชน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแนวคิดของเบนท์ลีย์และเรมเพิล (Bentley and Rempel, 1967) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการสอนสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู เงินเดือนครู ภาระงานครู ความเหมาะสมของหลักสูตรการสอน สถานภาพของครู การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของสถานศึกษา และความกดดันจากชุมชน

ซึ่งสรุปแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนซึ่งได้เสนอเรียงตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 806 คน จาก 88 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 262 คน ซึ่งมีวิธีการได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, น. 119) จากนั้นสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) โดยเลือกสุ่มทุก 4 คน จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 262 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนได้แนวคิดรวบยอดสรุปเป็นตัวแปรการวิจัย ใช้นิยามกำหนดเป็นประเด็นคำถาม ซึ่งขั้นตอนนี้ได้รับคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 2. นำเครื่องมือตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน นำมาปรับปรุงเนื้อหาตามความเหมาะสม โดยพิจารณาค่า Index of Item Objective Congruence: IOC ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นที่ 3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.94

ขั้นที่ 5. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอข้อเสนอแนะในการนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยบันทึกเสนอให้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ออกหนังสือขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 262 ฉบับ พร้อมกำหนดเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 239 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.22 จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 262 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีภาวะผู้นำผู้บริหารสูงสุดคือ ด้านการตระหนักรู้ ส่วนด้านที่มีภาวะผู้นำผู้บริหารต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการเยียวยารักษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านสถานภาพของครู ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านภาระงานครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษาในภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อยู่ในระดับสูงโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษาในภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษาเป็นรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลางโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นที่น่าสังเกตว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษา ด้านการรับผิดชอบดูแล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าภาวะผู้นำผู้บริหารด้านอื่นๆ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารของสถานศึกษาในภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีภาวะผู้นำผู้บริหารระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่พบว่ามีภาวะผู้นำผู้บริหารสูงสุดได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีพฤติกรรมของผู้นำในการให้บริการเพื่อนร่วมงานโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 เมื่อพิจารณามิติด้านการตระหนักรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ที่รู้และเข้าใจในเรื่องทั่วไป เข้าใจในตนเอง มีศีลธรรมและคำนึงสามารถนำทางให้ครูมองสถานการณ์ต่างๆอย่างมีระบบเป็นองค์รวมขึ้น มุ่งที่เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ

ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การศึกษา มีการประเมินผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา มีกรอบแนวทางในการปฏิบัติภารกิจที่ชัดเจน มีแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานตามวิชาชีพ ทั้งยังมีการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้กับสถานศึกษาต่างๆ ได้มีแนวทางปฏิบัติที่เข้าใจตรงกัน จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้บริหาร ในสังกัด มีภาวะผู้นำผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ สิมเสน (2556) ที่พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำผู้บริหารของบริหารสถานศึกษาด้านการเยียวยารักษา พบว่ามีการปฏิบัติที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องใช้ความพยายามในการแก้ปัญหาต่างๆ ในเชิงที่สร้างสรรค์มากขึ้น และควรหาเทคนิควิธีกระตุ้นครูให้เกิดพลังใจเมื่อพบปัญหา มีความสามารถที่จะเยียวยาตนเองและผู้อื่นได้ ต้องสนใจผู้อื่น มีความจริงใจที่จะเห็นบุคคลอื่นเติบโตและพัฒนาขึ้น ไม่ใช่เพื่อองค์กรอย่างเดียว แต่นั่นการเติบโตของมนุษย์แต่ละคนอย่างแท้จริง (Abel, 2002 อ้างถึงใน บังอร ไชยเผือก, 2550, น.25)

2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในทุกด้าน เหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร ในสังกัด มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยด้านที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานภาพครู ที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีของความเป็นครู ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ครูได้รับ การมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ครูในสังกัดจึงได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ ทั้งนี้ยังมีปัจจัยที่อาจเป็นข้อสนับสนุนอีกประการ ได้แก่ การประกาศนโยบายที่เป็นจุดเน้น 3 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านการบริหารจัดการ เพื่อจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงกับประเทศเพื่อนบ้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น. 39-48) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bentley & Rempel (1967, p. 1) ที่กล่าวว่า การบำรุงรักษาและพัฒนาขวัญหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นถือเป็นภาระหลักของผู้นำในโรงเรียน

อย่างไรก็ตาม ด้านภาระงานครู เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ต่ำกว่าทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก ภารกิจที่มากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับรายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาไทยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 61) ที่ระบุว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา การสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน หากผู้บริหารไม่สนับสนุน ไม่อำนวยความสะดวก และไม่มีเวลาในการรับฟังครู ทำให้ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงต้องสามารถกระตุ้น และสร้างเสริมทั้งด้านวิชาการและขวัญกำลังใจ ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ทำงานเพื่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นตรงตามมาตรฐานการศึกษา

3. โดยภาพรวมภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนฉวีณัฐา ศิริเพ็ญ (2556, น. 91-113) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย ที่พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดมีข้อค้นพบที่น่าสนใจดังนี้

ประการแรก ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก ผู้บริหารในสังกัด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากร โดยให้ความสนใจในผลงานครู สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ในเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ ทั้งยังเอาใจใส่ใจความเป็นอยู่ของครูเพื่อต้องการให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และครูได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือเป็นคนที่มีความสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน (Herzberg, 1959) มีการนิเทศการสอนที่มีการควบคุมดูแลที่ดี ไม่ตรวจตราแบบจับผิด เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไม่กดดัน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง การจูงใจหรือไฟในการทำงานย่อมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการยกย่องนับถือ มีอิสระธรรมในตนเองและสามารถควบคุมตนเอง และสร้างสรรค์ในขณะทำงาน ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม (McGregor, 1960)

ประการที่สอง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านอื่นๆ พบความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปในทางระดับสูง โดยด้านภาระงานครู มีความสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันไม่อาจใช้อำนาจหน้าที่ สั่งการหรือมอบหมายงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ทุกเรื่อง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อมอบอำนาจให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลก่อนเพื่ออาศัยบุคคลในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ประการที่สาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลางแต่ค่อนข้างไปในทางระดับสูง โดย ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรับผิดชอบดูแล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้อุทิศตนเพื่อสนองความต้องการของครู การรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม เป็นบุคคลที่เปิดเผย จริงใจและใช้เทคนิควิธีบริหารงาน โดยโน้มน้าวใจมากกว่าการบังคับควบคุม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยอาจจัดให้มีนิทรรศการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ ภาระงานครู ให้ได้มีเวลาสอนลูกศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ อาจสนับสนุนนโยบายการคืนครูให้ศิษย์ เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติการสอนได้เต็มที่ และเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของตนเอง ทั้ง 10 ด้าน เพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นครูให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติบริการผู้อื่น โดยจะต้องมุ่งที่ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กระทำตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการอำนวยความสะดวกในการทำงานทุกประการ และตระหนักในการพัฒนาผู้อื่นอย่างแท้จริง

2) ควรมีมุมมองในการเชี่ยวชาญรักษา และแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยเทคนิควิธีกระตุ้นครูให้เกิดพลัง มีแรงจูงใจ และควรมีแนวทางในการให้กำลังใจตนเองและครู ในการขจัดอุปสรรคเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในการมุ่งสู่คุณภาพด้านผู้เรียนสอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษา

3) ควรให้ความสำคัญกับการฝึกฝนตนเองในด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการฟัง ควรสนใจและตระหนักในสิ่งที่ครูหรือบุคลากรต้องการอย่างแท้จริง

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านภาระงานครู ซึ่งครูควรให้ความสำคัญและมุ่งมั่นกับการสอน เพราะเป็นเรื่องหลักและเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษา ครูจึงควรพัฒนา คิดค้น เทคนิควิธีการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น ตระหนักถึงคุณภาพด้านผู้เรียน ที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่นๆ

4) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านอื่นๆของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

----- (2557). 122 ปี กระทรวงศึกษาธิการ ปฏิรูปการศึกษา: วาระแห่งชาติ รวมพลังยกระดับคุณภาพการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการดำเนินงานและคณะบรรณาธิการ.

กาญจนฉัตรสุภา สิริเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชนในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เลย, เลย.

แก้ว ชิตตะขบ. (2547). รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

ธวัช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์

นรา สมประสงค์. (2555). หน่วยที่ 8 การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนว*

ปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10. (พิมพ์ครั้งที่ 4, น. 1-83).นนทบุรี: สาขาวิชา

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บังอร ไชยเฟือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัด

คณะภคินีพระกุมารเยซู. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

กรุงเทพมหานคร.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

พระมหากษัตริย์นักพัฒนา. *เกิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชเนื่องในวันโรกาสฉลองพระ*

ราชพิธีบรมราชาภิเษกครบ 60 ปี.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์

มิสท์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพมหานคร: บริษัทตลาดาพับลิเคชั่น

จำกัด.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2551). *วาทกิจของวิจิตร ศรีสอ้าน.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.

พ. ฟ้ามืองไทย).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2556). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้น*

พื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน. ประจวบคีรีขันธ์. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด

การศึกษา.

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดิสเปอร์เน็ท.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. (พิมพ์ครั้งที่ 4, น. 1-80). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

องอาจ สิมเสน. (2556). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

Bentley Ralph R.; Rempel. Averno M. (1967). *Changing teacher morale: An experiment in feedback of identified problems of teachers and principals*. Washington D.C: Office of Education (DHEW).

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation of works*. New York: John Wiley and Sons.

McGregor Douglas. (1984). *The human side of enterprise*. New York: McGRAW-Hill International Book Company.

Page, D., & Wong, Paul T.P. (2003). *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://www.twu.ca/academics/graduate/leadership/servant-leadership/conceptual-framework.pdf>.

Spears, L. C. (2004). *The understanding and practice of servant-leadership*. New York: SAGE.