

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์*

ธีรญาณ ป้อมทอง^{1*} พงษ์เอก สุขใส²

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*Corresponding author e-mail: thirayanp66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 280 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งหมด จำนวน 317 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.987 และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการฟัง ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ; ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

* Received: 6 April 2025, Revised: 25 May 2025, Accepted: 25 May 2025

The Relationship Between Servant Leadership Of School Administrator And Morale In Work Of Teacher In The Secondary Education Service Area Office Nakhonsawan

Thirayan Pomthong^{1*} Phong-ek Suksai²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University

²Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University

*Corresponding author e-mail: thirayanp66@nu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research was 1) to investigate the level of servant leadership among school administrators, 2) to examine the morale of teachers, and 3) to explore the relationship between school administrators' servant leadership and teachers' morale. The sample group consisted of 37 school administrators, selected through purposive sampling, and 280 teachers, chosen through stratified random sampling, for a total of 317 participants. The research instrument was a questionnaire containing 60 items, each measured on a 5-point rating scale. The instrument was validated with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. The reliability coefficient for the servant leadership scale was 0.987, and for teachers' morale in work performance was 0.983. The collected data were then analyzed using percentage (%), mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and Pearson's correlation coefficient. The research findings concluded that: The overall servant leadership of school administrators was at a high level. When considering specific aspects, the highest mean score was for empowerment, which was at a high level, while the lowest mean score was for listening, which was also at a high level. 2) The overall morale in work performance of teachers was at a high level. When examining specific aspects, the highest mean score was for career advancement, which was at the highest level, while the lowest mean score was for welfare and compensation, which was at a high level. 3) The relationship between school administrators' servant leadership and the morale in work performance of teachers was found to be correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship; Servant Leadership; Morale in work performance of Teachers

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน ความคลุมเครือของโลก จึงเกิดความท้าทายที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะจำเป็นในการเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) “มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษานำไปสู่การพัฒนาบุคคล ซึ่งเป้าหมายหลักคือ คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยมีกลยุทธ์ในพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูผู้สอนที่ไม่ตรงวุฒิ และครูในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

อย่างไรก็ตามในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและเกิดวิกฤตตลอดเวลา การสนใจแต่ผลประโยชน์หรือผลกำไรขององค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่คำนึงถึงวิธีการ ไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากร หรือเห็นบุคลากรเป็นเพียงผู้ที่ทำผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดแบบดั้งเดิมที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งสูงสุดของยอดพีระมิดใช้อำนาจในการสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานง่ายขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้น การสร้างกรอบแนวคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หากจะกล่าวถึง ภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant Leadership) ตามแนวคิดของ Greenleaf ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบ และเป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มุ่งให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานรับฟังความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นอกเห็นใจ เยียวยาทั้งร่างกายและจิตใจของบุคลากร อีกทั้งตระหนักรู้ โน้มน้าวให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการสร้างมนต์ทัศน์ มอการณโกล มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ ให้บริการและอุทิศตนเอง เพื่อพัฒนาบุคคลในการสร้างกลุ่มชุมชนภายในองค์กร ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน เกิดความรัก การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Greenleaf, K. R., 2002)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า จุดอ่อน คือ นโยบายเร่งด่วนที่มอมาจากส่วนกลาง เกิดเป็นภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและนโยบายการศึกษาที่ซ้ำซ้อน เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนหลายครั้ง และเป็นสาเหตุให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนางานของตนเองที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ขาดการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง นอกจากนี้ภาระหนี้สิน และอัตราเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานของบุคลากร ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจ

ในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพในการทำงานของบุคลากรลดลงและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์, 2567) ซึ่งปัจจุบันเกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจ การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน อาจจะยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ รายได้ของครู อาจจะยังไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงภาระหนี้สินของครูที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (เกสร แก้วคง, 2566) หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของครู รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน มองเห็นความสามารถของครูและปฏิบัติต่อครูอย่างจริงจัง อุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากรช่วยเหลือและบริการให้ครูปฏิบัติงานง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ครู จำนวน 1,655 คน ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,702 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน วิธีการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V. & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สติพร เชาว์ชัย, 2561) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละสถานศึกษา ในสหวิทยาเขต รวมทั้งสิ้นจำนวน 317 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อสหวิทยาเขต ของโรงเรียน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

2.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

2.4 นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ถือว่าสามารถนำไปใช้ได้

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .987 และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .983

2.6 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.964

3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม หากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 317 ฉบับ ได้รับฉบับสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์หาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 88.33 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในสหวิทยาเขตอจฉรลัย คิดเป็นร้อยละ 26.13 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.20 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	n = 317		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการฟัง	4.39	0.60	มาก	5
2	ด้านการให้บริการ	4.43	0.60	มาก	4
3	ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล	4.48	0.56	มาก	2
4	ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.43	0.63	มาก	4
5	ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.47	0.59	มาก	3
6	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	4.49	0.60	มาก	1
รวม		4.45	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการฟัง ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n = 317		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านลักษณะของผู้บริหาร	4.48	0.57	มาก	5
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.49	0.57	มาก	3
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.52	0.53	มากที่สุด	2
4	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.38	0.62	มาก	7
5	ด้านความก้าวหน้า	4.55	0.50	มากที่สุด	1
6	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.45	0.63	มาก	6
7	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.48	0.60	มาก	4
รวม		4.48	0.48	มาก	

จากตารางที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)						
	ด้านลักษณะของผู้บริหาร (Y ₁)	ด้านความพึงพอใจในงาน (Y ₂)	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Y ₃)	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (Y ₄)	ด้านความก้าวหน้า (Y ₅)	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Y ₆)	ด้านความสำราญในการปฏิบัติงาน (Y ₇)
ด้านการฟัง (X ₁)	0.74**	0.63**	0.59**	0.60**	0.59**	0.57**	0.58**
ด้านการให้บริการ (X ₂)	0.75**	0.70**	0.65**	0.67**	0.56**	0.60**	0.67**
ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X ₃)	0.72**	0.61**	0.60**	0.55**	0.65**	0.60**	0.58**
ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (X ₄)	0.73**	0.68**	0.62**	0.62**	0.54**	0.55**	0.66**
ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน (X ₅)	0.82**	0.67**	0.70**	0.59**	0.67**	0.59**	0.66**
ด้านการเสริมพลังอำนาจ (X ₆)	0.71**	0.64**	0.65**	0.59**	0.68**	0.63**	0.61**
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา (Xรวม)	0.85**	0.75**	0.73**	0.69**	0.70**	0.67**	0.72**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.88^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการฟัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x1y} = 0.74^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x1y1} = 0.74^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r_{x1y6} = 0.57^{**}$)

เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้บริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x2y} = 0.79^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x2y1} = 0.75^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความก้าวหน้า ($r_{x2y5} = 0.56^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x3y} = 0.74^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x3y1} = 0.72^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r_{x3y4} = 0.55^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x4y} = 0.76^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x4y1} = 0.73^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความก้าวหน้า ($r_{x4y5} = 0.54^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x5y} = 0.81^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x5y1} = 0.82^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r_{x5y4} = 0.59^{**}$)

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านด้านการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมระดับสูง ($r_{x6y} = 0.78^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ($r_{x6y1} = 0.71^{**}$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r_{x6y4} = 0.59^{**}$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นของผู้นำ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ตั้ง มองเห็นคุณค่าของบุคคล ให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อป้องกันความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งการมีทัศนคติที่ดี เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน ชื่นชมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพครูให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญา ปัทมานุสรณ์ (2564) พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฟัง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การแสดงออกถึงการให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย การฟังอย่างเอาใจใส่ ละเอียดถี่ถ้วน พร้อมรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย ซึ่งการฟังเป็นกุญแจดอกสำคัญที่แฝงอยู่ในภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ทำให้สามารถกำหนดนโยบาย ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ไพเราะ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการรับฟัง ตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากผู้บริหาร ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกันในการทำงาน ครูจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู นักเรียน หรือแม้แต่ผู้ปกครอง ยังช่วยให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งการสร้างขวัญกำลังใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำที่จะต้องรักษาไว้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาควิมิ เชื้อสว (2564) พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยรวม

และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้น การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยเยียวยาในด้านความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร แก้วคง (2566) พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิถียุทธฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งล้วนอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .88^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนกับด้านลักษณะของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้นำที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครูได้ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะความรู้สึกได้รับความเคารพ ให้เกียรติและโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการชื่นชมครูที่ได้รับรางวัล และประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสม ซึ่งทำให้ครูรู้สึกถึงการแสดงออกถึงลักษณะที่มีบุคลิกภาพท่าทางที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร เน้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ให้บุคลากรรู้สึกมีบทบาทสำคัญในองค์กรและมั่นใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การร่วมวางแผนและตัดสินใจกับครู เป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาหยัน โคตรพรมศรี (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไกรสิทธิ์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเกี่ยวกับด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เน้นให้ความสำคัญกับการรับฟัง ความอ่อนน้อม ถ่อมตน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการให้อำนาจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อีกทั้งควรมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการควบคู่กับตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยเชื่อมโยงกับระบบการนิเทศ ติดตาม การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้ปรับปรุงแผนการพัฒนาทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีแนวทางในการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ความสามารถ และผลงานของครู เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และควรใช้แนวทางกำหนดค่าตอบแทนแบบเป็นกัลยาณมิตร โดยยึดหลักความเป็นธรรมและความโปร่งใส

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ผ่านการจัดประชุมกลุ่มย่อยหรือวงสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้สะท้อนปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะอย่างอิสระ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรและการยอมรับซึ่งกันและกัน ผ่านการปฏิบัติตนด้วยความอ่อนน้อม ให้เกียรติครูอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร โดยเฉพาะการชื่นชมผลงานของครูอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา ค่าตอบแทนของบุคลากรให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ความสามารถ และผลงานของครู และสนับสนุนด้านสวัสดิการอย่างครอบคลุมและยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครู เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของครู ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพักครู เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันของบุคลากร ผ่านการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างความผูกพัน และแรงจูงใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



จากวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการให้ความสำคัญผู้อื่นเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารเสมือนผู้ให้บริการ โดยรับฟังอย่างเข้าใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย อำนวยความสะดวกด้วยความเต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการพัฒนาบุคลากร และดำเนินงานด้วยจิตสำนึกต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยภาวะผู้นำดังกล่าวมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงขับเคลื่อนภายในที่ส่งเสริมให้ครูมีพลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขและพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ประกอบไปด้วยลักษณะของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสในความก้าวหน้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

หากผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ย่อมช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความผูกพันในองค์กร รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูจึงไม่เป็นเพียงความสัมพันธ์เชิงอำนาจ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่หลอมรวมด้วยความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ และร่วมพัฒนาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน นำไปสู่การส่งเสริมให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

เกสร แก้วคง. (2566). แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำแบบใหม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นรินทร์ ไพเราะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใหม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บาหยัน โคตรพรมศรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใหม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ เชื้อสว. (2564). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สธิพร เขาวนชัย. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Greenleaf, K. R. (2002). *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.