

January 2021

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (The Servant Leadership of the School Administrators that Affect the Work Passion in the Secondary Educational Service Area Office 2)

มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร

ทิวัตต์ มณีโชติ

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

ศักดิ์แสงวิจิตร, มารุต and มณีโชติ, ทิวัตต์ (2021) "ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (The Servant Leadership of the School Administrators that Affect the Work Passion in the Secondary Educational Service Area Office 2)," *Journal of Education Studies*: Vol. 49: Iss. 1, Article 16.

DOI: 10.14456/educu.2021.16

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol49/iss1/16>

This Article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.



ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

The Servant Leadership of the School Administrators that Affect the Work Passion
in the Secondary Educational Service Area Office 2

มารุต ศักดิ์แสงวิจิตร¹ และ ทิวัตต์ มณีโชติ²

Marut Saksangwijit¹ and Tiwat Maneechote²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู 2) ศึกษาระดับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู และ 3) วิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก 2) ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู มี 2 ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการสอนงาน และด้านความสามารถในการรับฟัง มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ .801 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 64.20

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้, ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Article Info: Received 11 January, 2021; Received in revised form 14 February, 2021; Accepted 19 February, 2021

¹ นักศึกษามหาบัณฑิตสาขาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะคณะกรรมการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ อีเมล: teacher.marut@gmail.com

Graduate Student in Educational Management and Administration Leadership, Faculty School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management Email: teacher.marut@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะคณะกรรมการจัดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ อีเมล: mtiwat@gmail.com

Lecturer in Educational Management and Administration Leadership, Faculty School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management Email: mtiwat@gmail.com

Abstract

This research aims to study 1) the servant leadership level of school administrators based on teachers' opinion, 2) the teachers' work passion level, and 3) the servant leadership of school administrators affecting teachers' work passion. The samples were 357 teachers in the Secondary Educational Service Area Office 2. Data was collected using the 5 rating-scale questionnaire. The statistics used to analyze descriptive statistical data were percentage, mean, and standard deviation, the inferential statistics was multiple regression by Stepwise method. The results of this study found that 1) the servant leadership level of school administrators based on teachers' opinion was at the high level, 2) the teachers' work passion level in schools was the high level, and 3) the servant leadership of school administrators affecting teachers' work passion. The correlation coefficient was at 0.801 which implies that the servant leadership of school administrators could predict teachers' work passion about 64.20 percent.

Keywords: servant leadership, teacher work passion, school administrator

บทนำ

สถานการณ์โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีการแข่งขัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลายด้าน อาทิเช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง คือ ด้านการศึกษา ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกส่งผลให้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ในด้านการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ทำให้สังคมโลกเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาสังคมให้เกิดความยั่งยืน สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ประเทศก้าวทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไป หากมองย้อนถึงการศึกษาระดับประเทศไทยมีการปรับตัวในหลากหลายด้านซึ่งสามารถศึกษาการเปลี่ยนแปลงและทิศทางในการปรับตัวของการศึกษา จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) และเมื่อศึกษาดูรายละเอียดของทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พบว่า สิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในทักษะด้านชีวิตและการทำงาน คือ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ทุกคนรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อการทำงาน และต่อเครือข่าย เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ทำให้ผู้อื่นบรรลุในความสำเร็จ เกิดแรงบันดาลใจ และสามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเจริญก้าวหน้า (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) และจากข้อสรุปของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้เสนอแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ทั้งหมด 4 ประการ ประการที่หนึ่ง พัฒนาคุณภาพประชากรคนไทยให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ มีสมรรถภาพในการทำงาน ประการที่สอง พัฒนาคู่มือให้เป็นผู้ที่คอยเอื้อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีระบบการผลิตครูที่ดีและมีคุณภาพ ประการที่สาม พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ประการที่สี่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา สร้างระบบการบริหารอย่างเป็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำ การที่ผู้บริหารมีสภาวะความเป็นผู้นำนั้นส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา ขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

หนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่น่าสนใจ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ Greenleaf (2002) ได้เสนอภาวะผู้นำสมัยใหม่ในชื่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (servant leadership) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำ โดยผู้นำต้องเน้นบริการและการพัฒนาผู้ตามอย่างเต็มใจ ส่งผลให้ผู้ตามมีความเต็มใจพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ภาวะผู้นำรับใช้ยังเป็นกระบวนการที่ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามและตอบสนองผู้ตามด้วยการให้บริการ เพื่อส่งเสริมและทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนา นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เชษฐรัตน์ ไซยเผือก, 2558) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ยังเป็นภาวะผู้นำที่สนับสนุนบุคคลอื่นให้มีความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่นให้สามารถทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (Letizia, 2017) Allan (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือรวมพลังกันในการทำงาน และยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นลักษณะของการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการพัฒนา ทำการศึกษาความเป็นผู้นำแบบรับใช้และความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา Bovee (2012) พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคีภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงานในสถานศึกษา เพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมาย Mackey (2018) ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีส่วนช่วยให้ครูในสถานศึกษาเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งความมุ่งมั่นในการทำงานส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้ตั้งไว้

Zigarmi et al. (2011) อธิบายว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานของครูแสดงให้เห็นผ่านพฤติกรรมทางบวกที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา

2) ความตั้งใจสร้างผลงานที่ดี 3) มุมมองทางบวกกับสถานศึกษา 4) ความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา 5) ความตั้งใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน สอดคล้องกับพฤติกรรมที่สะท้อนความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ซึ่งวาไลตา บุญสาธ (2556) นำเสนอไว้ ได้แก่ ความสนใจ ความชอบ ความรัก พลังขับเคลื่อน ทุ่มเท ทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน เมื่อบุคคลเกิดความรักในงานแล้วย่อมส่งผลให้ผลที่ออกมานั้นมีคุณภาพที่ดีตามไปด้วย ผลการวิจัยของ Ye et al. (2019) พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคภักดิ์ สังขะสุนทร (2558) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อครูในสถานศึกษาเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานจะทำให้สามารถผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาเกิดการการพัฒนา นำไปสู่การพัฒนากระบวนการศึกษาของประเทศต่อไป

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานและส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานของครู หากครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานจะสามารถช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักพึงพอใจและลดความเครียดจากการทำงาน (Reddy, 2020) ความมุ่งมั่นในการทำงานยังเป็นพลังหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น สร้างความสุข มุมมองทัศนคติด้านบวกให้เกิดขึ้นได้ (Stoia, 2018) หากบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานจะส่งผลให้สถานศึกษาประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Deloitte University, 2014) จากการศึกษาความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ของ Gilal (2017) พบว่า การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานครู คือ ครูส่งงานตรงเวลา และพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ และด้านวิชาการ คือ นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จัดตั้งขึ้นเพื่อมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา จัดทำนโยบาย ให้การสนับสนุนทางการศึกษากับสถานศึกษาอยู่ในสังกัดทั้งหมด จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูในสังกัดกว่า 7,800 คน สำนักวิชาการ สำนักงานงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2559) ได้สำรวจปัญหาครูในสังกัด สพฐ. พบว่า ปัญหาที่พบบ่อย คือ อัตราการขอย้ายสถานศึกษาของครูมีจำนวนมากในทุกปี ครูเกิดความรู้สึกย่อท้อต่อภาระงานที่ได้รับนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก อีกทั้งครูยังต้องแบ่งเวลาทำงานให้ตรงกับตัวชี้วัด โครงการกิจกรรมการประกวดต่าง ๆ ทำให้ครูไม่มีเวลาพัฒนาผลงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สุดท้ายส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูลดลง และกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางศึกษา สพม. 2 (2560) เห็นถึง

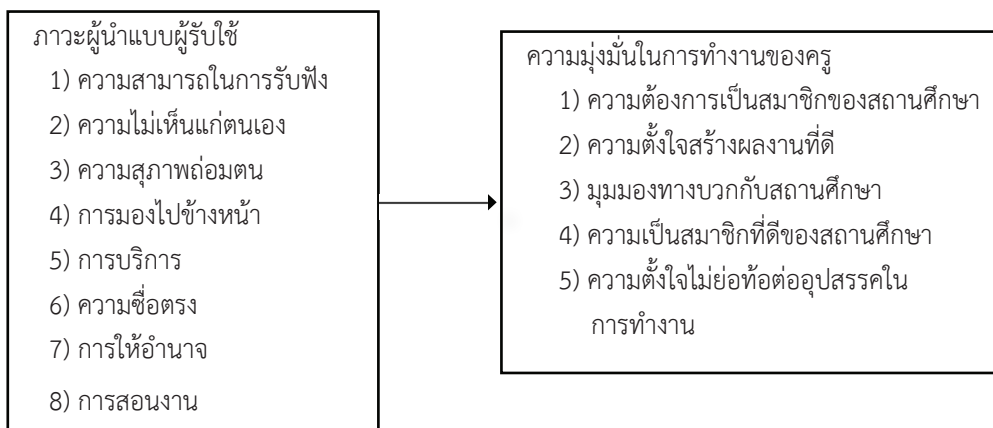
ความสำคัญของการพัฒนาครูไม่เกิดความย่อท้อต่อการทำงาน จึงได้กำหนดเป้าหมายการทำงานข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ การมุ่งพัฒนาครูให้มีความพร้อมทางด้านวิชาการและสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับครูเพื่อเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของครูส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ เซอร์ชัฐันย์ ไชยเผือก (2558) บังอร ไชยเผือก (2550) Bovee (2012) Dennis (2004) Greenleaf (2002) Keith (2010) Patterson (2003) Russell and Stone (2002) และ Yulk (2010) ผลปรากฏว่า ได้คัดเลือกคุณลักษณะทั้งหมด 8 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการรับฟัง 2) ความไม่เห็นแก่ตนเอง 3) ความสุภาพถ่อมตน 4) การมองไปข้างหน้า 5) การบริการ 6) ความซื่อตรง 7) การให้อำนาจ และ 8) การสอนงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาบูรณาการแนวความคิดโดยยึดหลักของของ Zigarmi et al. (2011) ซึ่งได้แบ่งคุณลักษณะของความมุ่งมั่นออกเป็น 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความต้องการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา 2) ความตั้งใจสร้างผลงานที่ดี 3) มุมมองทางบวกกับสถานศึกษา 4) ความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และ 5) ความตั้งใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

วิธีการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน อึ้งรุติ เอกะกุล, 2543) จำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน แล้วหาจำนวนตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนกับประชากรทั้งหมด และทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากตามรายชื่อสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนครบตามขนาดตัวอย่าง รวมสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด 11 แห่ง จำนวนครู 370 คน

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำนวน 58 ข้อ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู จำนวน 33 ข้อ 4) ความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกาปรับปรุงตามคำแนะนำของที่อาจารย์ปรึกษา ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมาย IOC โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60–1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .979 ตอนที่ 3 ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .979 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .987

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ขอนหนังสืออนุญาตจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอ

อนุญาตเก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 96.48 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมองไปข้างหน้า ($M = 4.18$) ลำดับที่ 2 คือ ด้านความซื่อตรง ($M = 4.15$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสุภาพถ่อมตน ($M = 4.14$) ลำดับที่ 4 คือ ด้านการบริการ ($M = 4.12$) ลำดับที่ 5 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความไม่เห็นแก่ตนเอง ($M = 4.11$) และด้านการให้อำนาจ ($M = 4.11$) ลำดับที่ 6 คือ ด้านการสอนงาน ($M = 4.09$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการรับฟัง ($M = 4.02$)

2. ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ($M = 4.24$) ลำดับที่ 2 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความตั้งใจสร้างผลงานที่ดี ($M = 4.21$) และด้านมุมมองทางบวกกับสถานศึกษา ($M = 4.21$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านความต้องเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ($M = 4.20$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความตั้งใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ($M = 4.17$)

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ในภาพรวม มี 2 ด้านที่ส่งผล เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการสอนงาน (x_9) และด้านความสามารถในการรับฟัง (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .579 และ .108 ตาม

ลำดับ และรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .720 และ .121 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .801 และทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานครูในภาพรวมได้ร้อยละ 64.20 ($R^2 = .642$) โดยมีค่าความเคลื่อนที่ที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .349 ($SE_{est} = .349$) มีสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y = 1.409 + .579(x_8) + .108(x_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .720(Z_8) + .121(Z_1)$

3.2 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในด้านความต้องการเป็นสมาชิกของสถานศึกษามี 5 ด้านที่ส่งผล เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสอนงาน (x_8) ด้านความไม่เห็นแก่ตนเอง (x_2) ด้านการให้อำนาจ (x_7) ด้านการมองไปข้างหน้า (x_4) และด้านความสามารถในการรับฟัง (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .758, .182, .218, .187 และ .143 ตามลำดับ และรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .843, .187, .215, .187 และ .143 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .826 และทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานครูในภาพรวมได้ร้อยละ 68.20 ($R^2 = .682$) โดยมีค่าความเคลื่อนที่ที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .369 ($SE_{est} = .369$) มีสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y_1 = 1.050 + .758(x_8) + .182(x_2) + .218(x_7) + .187(x_4) + .143(x_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_1 = .843(Z_8) + .187(Z_2) + .215(Z_7) + .187(Z_4) + .143(Z_1)$

3.3 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในด้านความตั้งใจสร้างผลงานที่ดี มี 2 ด้านที่ส่งผล เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสอนงาน (x_8) และด้านความสามารถในการรับฟัง (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .608 และ .105 ตามลำดับ และรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .679 และ .106 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .750 และทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานครูในภาพรวมได้ร้อยละ 56.20 ($R^2 = .562$) โดยมีค่าความเคลื่อนที่ที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .429 ($SE_{est} = .429$) มีสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y_2 = 1.302 + .608(x_8) + .105(x_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_2 = .679(Z_8) + .106(Z_1)$

3.4 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในด้านมุมมองทางบวกกับสถานศึกษามี 4 ด้านที่ส่งผล เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสอนงาน (x_8) ด้านความสามารถในการรับฟัง (x_1) ด้านการบริการ (x_5) และด้านความไม่เห็นแก่ตนเอง (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .667, .147, .218 และ .128 ตามลำดับ และรูปคะแนน

มาตรฐาน (β) เท่ากับ .759, .151, .226 และ .135 ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .785 และทั้ง 4 ตัวแปรด้วยกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานครูในภาพรวมได้ร้อยละ 61.70 ($R^2 = .617$) โดยมีค่าความเคลื่อนที่ที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .395 ($SE_{est} = .395$) มีสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y_3 = 1.263 + .667(x_8) + .147(x_1) + .218(x_5) + .128(x_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_3 = .759(Z_8) + .151(Z_1) + .226(Z_5) + .135(Z_2)$

3.5 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในด้านความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา มี 5 ด้านที่ส่งผล เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสอนงาน (x_8) ด้านการให้อำนาจ (x_7) ด้านการบริการ (x_5) ด้านความสามารถในการรับฟัง (x_1) และด้านความสุภาพถ่อมตน (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .441, .279, .354, .168 และ .154 ตามลำดับ และรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .515, .288, .376, .176 และ .162 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .731 และทั้ง 5 ตัวแปรด้วยกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานครูในภาพรวมได้ร้อยละ 53.50 ($R^2 = .535$) โดยมีค่าความเคลื่อนที่ที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .426 ($SE_{est} = .426$) มีสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y_4 = 1.436 + .441(x_8) + .279(x_7) + .354(x_5) + .168(x_1) + .154(x_3)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_4 = .515(Z_8) + .288(Z_7) + .376(Z_5) + .176(Z_1) + .162(Z_3)$

3.6 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในด้านความตั้งใจไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน มี 4 ด้านที่ส่งผล เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสอนงาน (x_8) ด้านการให้อำนาจ (x_7) ด้านการบริการ (x_5) และด้านความซื่อตรง (x_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .398, .324, .236 และ .160 ตามลำดับ และรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .449, .324, .236 และ .168 ตามลำดับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .661 และทั้ง 4 ตัวแปรด้วยกันอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานครูในภาพรวมได้ร้อยละ 43.70 ($R^2 = .437$) โดยมีค่าความเคลื่อนที่ที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .484 ($SE_{est} = .484$) มีสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $Y_5 = 1.535 + .398(x_8) + .324(x_7) + .236(x_5) + .160(x_6)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_5 = .449(Z_8) + .324(Z_7) + .236(Z_5) + .168(Z_6)$

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีหน้าที่ที่มอบหมายให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ปัญหาในหน่วยงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณนิภา นามกันยา (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อบริการที่ดี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมองไปข้างหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่วางแผน กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ คำดำ และ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในด้านการมองการณ์ไกลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู กล่าวถึง สิ่งที่ครูพึงต้องมี คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา (2551) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่า ระดับของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร วิชกุล (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการสำนักเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการสำนักเขตพื้นที่การศึกษายู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง จงจิตร (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน

การทำงานกับความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการครู เขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในด้านความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยด้านความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาจะแสดงให้เห็นว่าครูในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่หลักด้วยความสมัครใจหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ ครูให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เห็นประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าส่วนตน พร้อมให้การสนับสนุนผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา ชิวพฤกษ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ระดับของความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในภาพรวม คือ ด้านการสอนงาน และด้านความสามารถในการรับฟัง พิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านการสอนงาน ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามแนวคิดของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ Yukl (2010) การสอนงาน คือ ลักษณะที่ผู้นำมองเห็นและสามารถดึงศักยภาพของครูออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นแบบอย่างในการทำงาน สามารถถ่ายทอดความรู้รวมทั้งประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และสร้างบรรยากาศทำงานให้รู้สึกอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นเต็มใจทำงานโดยไม่รู้สึกว่าโดนบังคับให้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกกร ศิริสุข (2557) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำไปบริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำไปบริการในด้านการโน้มน้าว ด้านการตระหนักรู้ ด้านการอธิบายและสอนงาน ด้านการเยียวยารักษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการรับฟังส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครู อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและรู้จักอธิบายวิธีการทำงานการสอนงานโดยไม่ใช้อำนาจบังคับทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (2002) ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ต้องพร้อมที่จะรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การที่ผู้นำยอมรับความคิดเห็นของผู้ตามจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามอาจ สิมเสน (2556) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าความสามารถในการฟัง ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ในส่วนของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ไม่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในภาพรวมมี 6 ด้าน เมื่อนำมาวิเคราะห์รายด้านได้แก่ 1) ด้านความไม่เห็นแก่ตนเอง พบว่า ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในด้านความต้องการเป็นสมาชิก และมุมมองทางทาบวก สอดคล้องกับ อาคมมากมีทรัพย์ (2557) ที่พบว่า ครูภายใต้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ตนเอง จะมีความสุขในการทำงาน เกิดความรัก และผูกพันต่อสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีทัศนคติ มุมมองที่ดีและอยากปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา 2) ด้านความสุภาพถ่อมตน พบว่า ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี สอดคล้องกับ ประวิทย์ อิทธิเมฆินทร์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้เกียรติสุภาพถ่อมตน และมีน้ำใจต่อผู้ปฏิบัติงาน การให้เกียรติเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือ เคารพซึ่งกันละกัน เมื่อผู้บริหารรู้จักให้เกียรติ สุภาพและมีน้ำใจ เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือ ปฏิบัติตามผู้บริหาร สมาชิกในองค์กรจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ สุภาพต่อกัน และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) ด้านการมองไปข้างหน้า พบว่า ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในด้านความต้องการเป็นสมาชิก สอดคล้องกับ ประวิทย์ อิทธิเมฆินทร์ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มองการณ์ไกล จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สร้างการวางแผนในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน การทำงานที่มีระบบจะช่วยให้องค์กรน่าอยู่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน 4) ด้านการบริการ พบว่า ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในด้านมุมมองทางทาบวก ความเป็นสมาชิกที่ดี และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สอดคล้องกับ สมพร ศิลป์สุวรรณ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องพร้อมให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในทุกด้านที่เกิดประโยชน์ พร้อมช่วยเหลือหากเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ย่อท้อ และพร้อมที่ให้การสนับสนุนองค์กรในทุกด้าน 5) ด้านความซื่อตรง พบว่า

ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สอดคล้องกับ สุพิ โสมโสภา (2560) ได้ศึกษาคุณธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ทำให้ครูเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 6) ด้านการให้อำนาจ พบว่า ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในด้านความต้องการเป็นสมาชิก ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความต้องการเป็นสมาชิกที่ดี สอดคล้องกับ ประพิมพา จรัสรัตนกุล (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารที่กระจายอำนาจการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงยอมรับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ ส่งผลให้เกิดความสุข ตั้งใจปฏิบัติงานพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ไม่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ทุกด้านส่งผลต่อองค์ประกอบย่อยของความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกันไปตามรายละเอียดข้างต้น แต่ไม่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ มีประสบการณ์ทำงานน้อย อีกทั้งปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายอยู่เสมอ ทำให้ครูต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ ปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการบริหารและนโยบายของผู้บริหารอยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมุทร ชำนาญ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำผู้รับใช้ : มุมมองใหม่ของภาวะผู้ทางการศึกษา กล่าวถึง หลักการสร้างคนตามแนวคิดภาวะผู้แบบผู้รับใช้ การที่จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้น ครูต้องเรียนรู้และศึกษารูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาเรียนรู้จนเกิดเข้าใจนำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุวัต กระสังข์ และ ทักษิณ ประชามอญ (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบไฝบริการหรือแบบรับใช้ : ทิศทางการบริหารจัดการองค์การในอนาคต พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมถึงต้องใช้ระยะเวลาให้ครูเข้าใจถึงบริบทการบริหารของผู้บริหาร เมื่อครูเข้าใจเรียนรู้การบริหารงานจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น จากสาเหตุดังกล่าวเห็นได้ว่า ครูบรรจุใหม่ต้องใช้ระยะเวลาศึกษา เรียนรู้การบริหารงานจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ทั้ง 6 องค์ประกอบในปัจจุบันยังไม่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรส่งเสริม สนับสนุน และจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนงาน และความสามารถในการรับฟัง เพื่อเป็นการพัฒนาความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกกร ศิริสุข. (2557). รายงานการวิจัย ภาวะผู้นำไฟบริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. <http://ird.skru.ac.th/RMS/file/40343.pdf>
- กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพม.2. (2560). คู่มือปฏิบัติงาน กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Central Library King Mongkut's University of Technology North Bangkok. <http://library.kmutnb.ac.th/dcms/miop0129.pdf>
- เชษฐดณัย ไชยเผือก. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/63324>
- ดาวเรือง จงจิตร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. Burapha University Library. <https://1th.me/IITgg>

- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระศักดิ์ คำดำ และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2560). ภาวะผู้นำใ้บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดี ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 48-56.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. Srinakharinwirot University Library. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Bang-orn_C.pdf
- ประวิทย์ อธิเมฆินทร์. (2549). *ผู้นำเต็ม 100*. ออปปูน.
- ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล. (2561). *การมอบอำนาจให้พนักงาน*. <https://1th.me/2JiFr>
- ภกภัก สังขะสุนทร. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน), *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*. 7(2), 43-69.
- วาสิตา บุญสาธ. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(1), 307-355.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2557). *หลักการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ*. <https://1th.me/BonLZ>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 -2561)*. พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *ปัญหาครุที่รอการปฏิรูป*. สำนักการพิมพ์.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบรับใช้ มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 1-14. <https://1th.me/Z3beN>

- สุพิชชา ชิวพฤกษ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยผ่านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารการจัดการ (WMS Journal of Management)*, 7(2), 64-73.
- สุพี โสมโสภา. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของครู กลุ่มโรงเรียนสรรคบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. ARITC. <https://1th.me/NWQ6P>
- สุพรรณนิภา นามกันยา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(2), 122-129.
- องอาจ สิมเสน. (2556). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Khon Kaen University Library. <http://ednet.kku.ac.th/~edujournal/admin/upfile/82.pdf>
- อัมพร วิชกุล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Burapha University Library. <http://webopac.lib.buu.ac.th/catalog/BibItem.aspx?BibID=b00216112>
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(87), 304-322
- อนุวัต กระสังข์ และ ทักษิณ ประชามอญ. (2560). ทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ ทิศทางการบริหารจัดการขององค์กรในอนาคต. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(4), 112-126.

ภาษาอังกฤษ

- Allan, T. (2020, January 31). *The Importance of servant leadership*. <https://1th.me/7oy43>
- Bovee, A. (2012). *School leadership retention: A study of servant leadership and school leader satisfaction* (UMI No. 3517134) [Doctoral dissertation]. ProQuest Dissertations and Theses database.
- Deloitte University. (2014). *Passion at work*. <https://1th.me/mt7zs>
- Dennis, R. S. (2004). *Servant leadership theory: Development of the servant leadership assessment instrument* [Doctoral dissertation]. Regent University.

- Furrow, J. M. (2015). *Servant leadership in christian schools: Servant administration's influence on classroom teachers* [Doctoral dissertation]. Columbia International University.
- Gilal, F. G. (2017). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: A moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management Journals*, 12, 889-900. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S212004>
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist.
- Keith, K. M. (2010). *The key practices of servant-leaders*. Faith Formation Learning Exchange. <https://1th.me/sppjw>
- Letizia, A. (2017). *Using servant leadership: How to reframe the core functions of higher education*. Rutgers University Press.
- Mackey, Z. (2018, September 21). *Everything you need to know about servant leadership*. <https://ideas.bkconnection.com/everything-you-need-to-know-about-servant-leadership>
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model* [Doctoral dissertation]. Regent University.
- Reddy, C. (2020). *Top 15 Reasons why passion at work is important*. <https://1th.me/ja0Kw>
- 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.
- Stoia, E. (2018). *employee work passion: A theoretical review* [Master's thesis]. 1library. <https://1th.me/bh5jS>
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed). Prentice Hall.
- Ye, Y., Lyu, Y., & He, Y. (2019). Servant leadership and proactive customer service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1330-1347. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2018-0180>

Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). *Employee work passion*. Perspectives.
https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf