ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

The Relationship Between Servant Leadership of School Administrators and Teachers Job Satisfaction Under The Secondary Educational Service Area Office Surin

บาหยัน โคตรพรมศรี[1*], พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[2], อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[3]
Bayhan Khotpromsri[1*], Pongsak Thongphanchang[2], Udompun Pitprasert[3]

[1,2,3] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[1,2,3] Educational Administration, Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding email: bayhan.khot62@sskru.ac.th
Received: 11 July 2021; Revised: 10 August 2021; Accepted: 16 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จากจำนวนประชากร 3,649 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความนอบน้อม การเป็นต้นแบบ ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ด้านการเสริมพลังอำนาจและด้านการบริการ 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการ

และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this study were to study 1) The level of servant leadership of school administrators under the secondary educational service area office Surin 2) The level of teachers job satisfaction under the secondary educational service area office Surin 3) The relationship between servant leadership style of school administrators and teachers job satisfaction under the secondary educational service area office Surin. The samples used in the study consisted of 351. The instruments were five levels. The reliability of the issue was 0.965. Data were analyzed statistically to reveal percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that 1) The level of servant leadership of school administrators of the secondary educational service area office Surin were at high level followed by awareness, role modeling, service and humility 2) The level of teachers job satisfaction of the secondary educational service area office Surin were at high level and when consider the highest to the lowest mean score respectively, policy and administration, progress are highest followed by job description, relationship with colleagues and administrators, domination, praise, working condition, salary, responsibility and achievement 3) The relationship between servant leadership school administrators and teachers job satisfaction under the secondary educational service area office Surin was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Servant Leadership, Job Satisfaction

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ การศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน จึงควรมีกระบวนการและรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (ธงชัย ทองมา, 2558)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา ได้กำหนดให้การจัดเนื้อหาความรู้ให้ตรงกับความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) จึงต้องมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของประชากรอย่างเต็มที่และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รัฐจึงจำเป็นต้องหาวิธีการทำให้ทุกส่วนเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้การเข้าถึงความรู้ของคนไทยและสังคมมีเสถียรภาพ

ในปัจจุบันความรู้ ความก้าวหน้าเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกิดการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยจึงมุ่งเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยม 12 ประการ (คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ, 2557) การปฏิบัติด้านผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่ามีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการนำและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ นั้นหมายความว่าทุกสถานศึกษาต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ที่จะสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร เป็นทีมงานที่เข้มแข็งในสถานศึกษาและประสานการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสูงสุด จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2558) ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องการผู้นำที่มีศักยภาพที่สูง มีปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีไหวพริบปฏิภาณ มีการบริหารที่ละเอียด มีใจบริการ พร้อมที่จะสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข และเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ นำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำขององค์การ โรเบิร์ต กรีนลีฟ (Robert K. Greenleaf) และลาลี่ สเปียรส์ (Larry Spears) เป็นบุคคล ที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการ กรีนลีฟ (Greenleaf, 1976) เป็นอดีตผู้บริหารของเอ ที แอนด์ ที (AT&T) ซึ่งได้เขียนหนังสือชื่อ Servant 35 Leader ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นแนวการเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยึดติดกันมาในอดีต โดยคำนิยาม ภาวะผู้นำใฝ่บริการของกรีนลีฟ (Greenleaf, 1976) หมายความว่า บุคคลที่มีความเป็นผู้รับบริการมาอันดับเป็นแรก สำหรับการเป็นผู้นำใฝ่บริการของกรีนลีฟได้ กล่าวไว้ว่า ผู้นำใฝ่บริการจะต้องเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของผู้ที่มีใจที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น และความปรารถนาดีนั้นจะนำพาบุคคลนั้นสู่ความเป็นผู้นำอัตโนมัติ การปฏิบัติที่แสดงออกนั้นจะเป็นตัวบ่งบอกว่าผู้นำคือผู้ที่พร้อมจะรับใช้ผู้อื่น สิ่งที่จะบอกได้ดีที่สุดว่าผู้นำนั้นมีจิตใจเพื่อเป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น รักการบริการ กล่าวคือ บุคคลนั้นชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ตลอดเป็นผู้ที่สนใจในความเป็นตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง รักความมีอิสระ ชื่นชอบที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำใฝ่บริการจะมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น รักการบริการ ใส่ใจในการแข่งขัน รับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานเข้ามาแทนที่ ผู้บริหารจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของทีมที่เขาเล็งเห็นถึงพื้นฐานความสำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำใฝ่บริการ ผู้นำประเภทนี้จะมีศักยภาพในการปรับปรุงพัฒนาทั้งในสถานศึกษาที่พวกเขาให้การศึกษาอบรมใช้ชีวิตเพื่อการรับใช้ (Livovich. 1999) ใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553) ผู้นำใฝ่บริการจะขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำในอนาคตจะต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องให้บริการต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ พฤติกรรมของผู้นำที่เริ่มบริการแก่ลูกน้องของตนเพื่อเป็นแบบอย่างก่อน ผู้นำจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนท่าทีของการเป็นผู้นำและเน้นความซื่อสัตย์ถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการเป็นสำคัญ (Page and Wong, 2003)

ในการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่มีค่าและมีความสำคัญเป็นลำดับแรก ที่อาจทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร เนื่องจากในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจะทำให้เกิดผลงานและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี, (2542) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพย์อันมีคุณค่าอย่างยิ่งขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างผลงานให้แก่องค์การอย่างมหาศาล อีกทั้งในอดีตผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การเป็นเพียงสิ่งของวัสดุหรือเครื่องจักรเท่านั้น ช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบัน มนุษย์เปรียบเสมือนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีคุณค่าที่องค์กรต้องรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารและผู้นำยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากสูงสุด เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตั้งใจ วิริยะ อุตสาหะ สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เกิดประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบตามความเป็นไปในการใช้ชีวิตประจำวัน บทบาทและภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลต้องการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสภาพจิตใจที่ต้องการความสุขและความเป็นอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตลอดชีวิต ความพึงพอใจเป็นความปรารถนาเป็นพลังผลักดันภายในใจ การสร้างความพอใจจึงมีความสำคัญมากเพราะความพอใจจะช่วยให้มนุษย์นำศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงศักยภาพในการบริหารงาน เพื่อที่จะกระตุ้นและสร้างความพอใจให้แก่บุคลากรทุกคน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่โรงเรียนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรหรือโรงเรียน ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในโรงเรียนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถสร้างความรู้สึกรัก มีความรู้สึกศรัทธา เกิดความผูกพันและความพึงพอใจของครูนักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งชุมชนให้เกิดกับโรงเรียน เมื่อครูเกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมจะอุทิศตนและเวลาให้กับงานในหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในโรงเรียน (กันยา เทพกัน, 2553) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นที่ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานเทียบเท่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เพราะหากมีความพึงพอใจหากเกิดขึ้นแล้ว ที่นั้นย่อมจะเต็มไปด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงานและการให้ความร่วมมือกับองค์การ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในการทำงานเสมอ สิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจก็คือ ต้องเข้าใจธรรมชาติของบุคคล ความหมายขององค์กรและรู้จักเทคนิคการบริหารที่ดีและเหมาะสม จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรจะสร้างให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนควรจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรให้มากที่สุดเพราะจะช่วยให้วิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการส่งผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จ ทั้งยังส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้หลักบริหารภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งในที่นี้หมายถึงบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูและทำการสอนในสถานศึกษา หรือบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 85 แห่ง จำนวนประชากร 3,649 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 351 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) อ้างถึงใน สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542 : 84) จากจำนวนประชากร 3,649 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คนจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรชุดที่ 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น (Awareness) 2) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 3) การเป็นต้นแบบ (Role Modeling) 4) การบริการ (Service) 5) ความนอบน้อม (Humility)

2.2 ตัวแปรชุดที่ 2 ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยกย่อง 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านเงินเดือน 9) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 10) ด้านสภาพของการทำงาน

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ Greenleaf (1977), Page and Wong (2003), Russell and Stone (2002), Sendjaya and James (2002), Winston (2004), Dennis and Bocarnea (2005), Joseph and Winston (2005), Carolyn (2006), Waddell (2006), Poon (2006) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น, การเสริมพลังอำนาจ, การเป็นต้นแบบ, การบริการ, ความนอบน้อม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzburg, 1991) จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพของการทำงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach อ้างถึงใน สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์, 2542: 115-117) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 สำหรับใช้สอบถามบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการเก็บข้อมูลของการวิจัยเป็นรูปแบบออนไลน์ ผู้วิจัยจึงได้สร้างคิวอาร์โคดแบบสอบถาม โดยคำชี้แจงของแบบสอบถามจะมีช่องสำหรับกรอกรหัสของสถานศึกษาและส่งพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 351 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 85 โรงเรียนทางระบบ My office โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่ใช้สำหรับสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และเขตพื้นที่ที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ใช้สำรวจระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้หลักภาวะผู้นำใฝ่บริการ 5 ด้าน คือข้อ 1) การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น 2) การเสริมพลังอำนาจ 3) การเป็นต้นแบบ 4) การบริการ 5) ความนอบน้อม จำนวน 30 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยบันทึกเสนอบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามแล้วจึงตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแบบของบุญชม ศรีสะอาด, (2545: 180)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยส่วนรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแบบของบุญชม ศรีสะอาด, (2545: 180)

6.4 หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการดำเนินงานวิจัย

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้านที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น (X_1)	4.48	0.49	มาก
2	การเสริมพลังอำนาจ (X_2)	4.47	0.49	มาก
3	การเป็นต้นแบบ (X_3)	4.49	0.41	มาก
4	การบริการ (X_4)	4.42	0.44	มาก
5	ความนอบน้อม (X_5)	4.56	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		**4.48**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการบริหารแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใฝ่บริการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ตามระดับการบริหารแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใฝ่บริการ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความนอบน้อม ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.45) ด้านการเป็นต้นแบบ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.41) ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.49) ด้านการเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.49) และด้านการบริการ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.44)

2. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้านที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.45	0.45	มาก
2	ด้านการได้รับการยกย่อง	4.47	0.45	มาก
3	ด้านลักษณะงาน	4.49	0.46	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.50	มาก
5	ด้านความก้าวหน้า	4.56	0.45	มากที่สุด
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.58	0.45	มากที่สุด
7	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.48	0.45	มาก
8	ด้านเงินเดือน	4.46	0.48	มาก
9	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.49	0.48	มาก
10	ด้านสภาพการทำงาน	4.47	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.48**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48 และ S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.58 และ S.D.= 0.45) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.56 และ S.D.= 0.45) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.49 และ S.D.= 0.46) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.49 และ S.D.= 0.48) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.48 และ S.D.= 0.45) ด้านการได้รับการยกย่อง ($\bar{X}$ = 4.47 และ S.D.= 0.45) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.47 และ S.D.= 0.50) ด้านเงินเดือน

($\bar{X}$ = 4.46 และ S.D.= 0.48) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.46 และ S.D.= 0.50) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 4.45 และ S.D.= 0.45)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p-value
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	0.773**	0.00
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	1						
X_2	0.768**	1					
X_3	0.664**	0.696**	1				
X_4	0.344**	0.428**	0.532**	1			
X_5	0.291**	0.282**	0.435**	0.387**	1		
X	0.814**	0.840**	0.496**	0.693**	0.618**	1	
Y	0.490**	0.542**	0.473**	0.486**	0.807**	0.773**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (r = 0.773) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านของภาวะผู้นำใฝ่บริการกับรายด้านทั้ง 10 ด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า

ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าโดยภาพรวมระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าระดับการบริหารแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใฝ่บริการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ตามระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใฝ่บริการ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความนอบน้อม การเป็นต้นแบบ ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ด้านการเสริมพลังอำนาจและด้านการบริการ ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาปัจจุบันมากกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้มีการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ตามความต้องการของบุคลากรโดยมีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา เน้นการช่วยเหลือด้วยความเป็นกัลยาณมิตร อำนวยความสุข เน้นตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจและเชื่อใจ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf, (1977) ที่เสนอว่าการเป็นผู้นำต้องเริ่มต้นจาก การมีใจรับใช้ผู้อื่น โดยผู้บริหารที่เป็นผู้นำนั้น จะต้องมีความรู้สึกที่อยู่ภายในของธรรมชาติในตัวบุคคล คือเกิดความปรารถนาที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่นก่อน มองเห็นสิ่งดีคุณค่าและความสำคัญความเป็นบุคคลของมนุษย์ทุกคน

หากผู้นำใดมีคุณลักษณะแบบผู้นำแบบผู้รับใช้ย่อมจะส่งเสริมให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งภายในมากยิ่งขึ้น สามารถที่จะพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชา รวมถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของทองอินทร์ อุบลชัย, (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ สาลีทิพย์, (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฏ์นันท์ ฐานเจริญ, (2560) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลในด้านความพึงพอใจในการทำงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่

มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา Manning, (1977) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ผลวิจัยพบว่าองค์ประกอบของปัจจัยจะกระตุ้นในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน มีความสำคัญมากในการจูงใจให้ทำงาน และเซอร์จิโอวานิ (Sergiovanni, 1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์, (2554) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญมี เวียงนนท์, (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ณัทฐา กรีหิรัญ, (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย โดยเมื่อย้อนไปพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะพบว่าในภาพรวมรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้คงเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับการบริหารแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นเช่นนี้อาจเพราะบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการผู้บริหารที่ใช้หลักการบริหารแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการ เพราะความพึงพอใจสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นมิตรหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้นำ ก่อให้เกิดความเคารพรัก รู้สึกภูมิใจและความศรัทธาจนมีความปรารถนาเอาแบบอย่างที่ดี มีความพึงพอใจและภูมิใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลด้านบวกต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิษ จุ้ยกลาง, (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนณ์ณัฏฐา ศิริเพ็ญ, (2556: 91-113) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย พบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ เชิดชัย อุทัยวี, (2549) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ ธีรดา สืบวงษ์ชัย , (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 มีความความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาและพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ด้านความนอบน้อม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้ความเมตตา กรุณา ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ แลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเองสามารถปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความนอบน้อมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยการบริหารแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กาญจน์ณัฏฐา ศิริเพ็ญ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

กันยา เทพกัน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพฯ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชิดชัย อุทัยวี. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐฏ์นันท์ ฐานเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 14*(2), 126-128.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(2), 23-36.

ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธงชัย ทองมา. (2558). *การบริหารจัดการความเสี่ยงกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การในยุคโลกาภิวัฒน์*. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, *8*(3), 596-599.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรีเขต 2.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

สุพิษ จุ้ยกลาง. (2550). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์. (2542). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.* สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนศิลป์* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญมี เวียงนนท์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. ขอนแก่น.

ศิริรัตน์ สาลีทิพย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

Carolyn, B. S. (2006). *The influence of gender, age, and locus of control on servant leader behavior among group leaders at The Culinary Institute of America*. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership University of Walden United States.

Dennis, R. S. and Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment. *Leadership & Organizational Development Journal*, 26(8), 600-615.

Dennis, R.S. (2004). *Development of the Servant Leadership assessment Instrument*. Dissertation Abstracts International.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership*. Mahwah New Jersey.

Joseph. E. E., & Winston, B. E. (2005). *A correlation of servant leadership leader trust and Organizational trust*. Leadership & Organization Development Journal, *26*(1), 6–22.

Livovich, (1999). *An investigation of servant-leadership in public school superintendents in the state of Indiana*. Dissertation, Ed.D.(Doctor of Education). Graduate School Indiana State University, Indiana.

Page and Wong. (2003). *Servant Leadership*. Development of a multidimensional Boston Elsevier Ince.

Poon, R. (2006). *A model for servant leadership*. self-efficacy and mentorship school of leadership studies.

Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal,* 22(2), 76–84.

Sendjaya, S., & James, C.S. (2002). *Servant leadership Its origin development and application in Organizations*. Journal of Leadership and Organization Studies.

Waddell, T. J. (2006). Servant leadership. American Sociological Review, 49 (2), 149-164.

Winston, B. E. (1999). Be a manager for God's sake Essays about the perfect manager. *Journal of Natural History*, 16(4), 529-559.