



**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา  
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**

The Relationship between Service Leadership of School Directors and Teachers' Motivation in Performing Duties under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani

สุทธิพงษ์ เสมสูงเนิน\*<sup>1</sup>

Sutthipong Semsungnoen\*<sup>1</sup>

(Received: 2024-06-18; Revised: 2024-09-09 ; Accepted: 2024-09-10)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 334 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane และในการเลือกตัวอย่างผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 1 ฉบับ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

<sup>1</sup> นายกสมาคมพุทธบริษัทได้ร่มพระบรมโพธิสมภาร

<sup>1</sup> Association president The Association of Buddhists under the umbrella of the Buddha

\* Corresponding Author: Spt.office63@gmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ, ผู้อำนวยการสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

## Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the service leadership of school directors under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani, (2) to study teachers' motivation in performing duties under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani, and (3) to study the relationship between the service leadership of school directors and teachers' motivation in performing duties under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani. The sample used in the research consisted of 334 teachers under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani in the academic year 2024, calculated using Yamane's formula. The sample was selected using stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The service leadership of school directors and teachers' motivation in performing duties under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani were at a high level overall and in each aspect. 2. The motivation of teachers in performing duties under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani was at a high level overall and in each aspect. 3. The relationship between the service leadership of school directors and teachers' motivation in performing duties under the Secondary Education Service Area Office



Pathum Thani had a positive correlation at a high level overall and in each aspect, with a statistical significance at a level of .01 level.

**Keywords:** Service Leadership, School Directors, Teachers' Motivation in Performing Duties

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) มาตรา 6 ได้ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ซึ่งสอดคล้องกับโครงการวิจัยเรื่องการกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในหลักการและเหตุผลที่ว่าการศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริมปลูกฝัง แนวความคิด ความรู้ให้กับพลเมืองและสังคมโดยรวมของทุกประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคมบริบทที่สำคัญในการออกแบบการศึกษาในปัจจุบันก็คือพลวัตการเปลี่ยนแปลงโลกจากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองของทุกประเทศ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นปัจจัยการเปลี่ยนผ่าน เช่น การปฏิวัติ Arab Spring ผ่านการใช้เทคโนโลยี Social Media การก้าวขึ้นมาทางเศรษฐกิจของเอเชียหรือภาวะอากาศเปลี่ยนแปลง เป็นต้น คนในโลกยุคใหม่ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนผ่านเหล่านี้ หากสังคมหรือพลเมืองขาดความพร้อมในการก้าวผ่านก็จะทำให้ประเทศไม่สามารถเดินต่อไปได้จนเสี่ยงกับการเป็นรัฐที่ล้มเหลว ประเทศไทยก็จำเป็นต้องก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 เช่นกัน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมคนไทย เพื่อนำพาสังคมและประเทศไปสู่โลกที่ 1 จึงเป็นจุดหัวเลี้ยวหัวต่อ (Critical Point) ของชาติที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้นั่นเอง

นอกจากความท้าทายเชิงปริมาณแล้ว การศึกษาของประเทศไทยยังมีความท้าทายเชิงคุณภาพ ที่ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการของเศรษฐกิจรูปแบบใหม่



นักเรียน นักศึกษา ที่เรียนจบใหม่ไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับสายงาน หรือจำเป็นต้องทำงานในสายงานที่มีรายได้ต่ำกว่าความสามารถทางวิชาชีพ (เศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี คำแถลงนโยบายต่อรัฐสภา, 2566)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบ บทบาทเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บทบาทเป็นผู้กำกับตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง และบทบาทเป็นผู้ระดมสรรพกำลังและทรัพยากรต่างๆ จากท้องถิ่นมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสิ่งหนึ่งที่สำคัญอันจะนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายซึ่งภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างสูง เป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะกำหนดความอยู่รอดความสำเร็จ และความเจริญเติบโตของสถานศึกษาช่วยให้เกิดการตัดสินใจสร้างแรงจูงใจและมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลความสำเร็จต่อสถานศึกษา (พรพนทิภา จำเนียรพรม และ ณิชดา เวชญาลักษณ์, 2564)

ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจในการทำงาน จึงสามารถที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการทำนายหรือพยากรณ์การกระทำต่างๆ ของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง จะตั้งใจทำงานและมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (นาถฤดี เดชรักษา และ สุนทรี วรรณไพเราะ, 2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีภารกิจในด้านจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ได้กำหนดนโยบายองค์กรเพื่อให้สถานศึกษาภายใต้สังกัดได้นำไปปฏิบัติประกอบด้วยวิสัยทัศน์ คือ องค์กรคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสร้างพลเมืองดีสู่สังคมนวัตกรรมและเทคโนโลยีนวัตกรรมแห่งความสุข ผ่านพันธกิจ ข้อที่ 5 คือ พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ จรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาชีพ และเป้าประสงค์ ข้อที่ 6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ จรรยาบรรณวิชาชีพ และ



มาตรฐานทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ ข้อที่ 4 พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ จรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมนั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, ม.ป.ป.) ประกอบกับแผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในการพัฒนาครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทตามภารกิจของตนผ่านแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นฯ และนโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมปฏิบัติการกิจของสถานศึกษานอกเหนือภารกิจหน้าที่หลัก คือ การเรียนการสอน จึงส่งผลให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา อาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ การมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษาย่อมมีผลเป็นอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาที่จะให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น ผู้วิจัยจึงมีสนใจใคร่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อศึกษาว่าผู้อำนวยการสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งมีความต้องการทราบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดดังกล่าวหรือไม่ ผลการวิจัยที่จะได้รับนี้สามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการและคุณภาพทางการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด หรือยังประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรทางการศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย หรือนักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปพัฒนาในทางวิชาการต่อไป



### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดของ ธนบดี ศรีโคตร (2562) และธวัชชัย แสงแปลง (2563), ได้ตัวแปรภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แนวคิดของ ชนาพล จันลา (2563) และธนพรธ อนุเวช (2564) ดังภาพต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู
1. การมีวิสัยทัศน์	1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การบริการ	2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. การสร้างสังคมชุมชน	3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. การตระหนักรู้	4. เงินเดือนและผลตอบแทน
5. ความเห็นอกเห็นใจ	5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

### 2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,035 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2567)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567 สำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ด้วยความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับ  $\pm 5\%$  พบว่า ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 334 คน และในการเลือกตัวอย่าง (Sampling technique) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามการทำงานระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กระบวนการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู
2. นิยามตัวแปรเพื่อยกร่างแบบสอบถามโดยมีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบรายการ (Check Lists) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ จำนวน 25 ข้อ

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence, IOC) โดยค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ หากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ หรือตัดทิ้งได้ตามดุลยพินิจ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปถือว่าเครื่องมือวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นเหมาะสมสามารถนำไปศึกษาได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) และแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.99 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นดีมากสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้





#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดทำข้อมูลมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากสมาคมพุทธบริษัทได้ร่วมพระบรมโพธิสมภาร เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด
2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อทำการตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัส (Coding) พร้อมตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์สถิติประกอบการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) เฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้ (John W. Best, 1981 อ้างใน ททัยทิพย์ เสน่ห์ดุขฎิ และคณะ, 2562)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจมาก



ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 อยู่ในระดับ ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2561) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.60 - 1.00 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.30 - 0.59 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.01 - 0.29 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่ำ

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

## ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.427$ ,  $S.D. = .575$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างสังคมชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.512$ ,  $S.D. = .501$ ) รองลงมา คือ การตระหนักรู้ ( $\bar{X} = 4.494$ ,  $S.D. = .565$ ) ความเห็นอกเห็นใจ ( $\bar{X} = 4.471$ ,  $S.D. = .546$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.423$ ,  $S.D. = .532$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบริการ ( $\bar{X} = 4.236$ ,  $S.D. = .733$ ) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.423	.532	มาก
2. การบริการ	4.236	.733	มาก
3. การสร้างสังคมชุมชน	4.512	.501	มากที่สุด
4. การตระหนักรู้	4.494	.565	มาก
5. ความเห็นอกเห็นใจ	4.471	.546	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.427</b>	<b>.575</b>	<b>มาก</b>

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.131$ ,  $S.D. = .477$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.538$ ,  $S.D. = .474$ ) รองลงมา คือ เงินเดือนและผลตอบแทน ( $\bar{X} = 4.498$ ,  $S.D. = .456$ ) ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.454$ ,  $S.D. = .453$ ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.372$ ,  $S.D. = .412$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.296$ ,  $S.D. = .592$ ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.454	.453	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.372	.412	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.538	.474	มากที่สุด
4. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.498	.456	มากที่สุด
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.296	.592	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.131</b>	<b>.477</b>	<b>มาก</b>

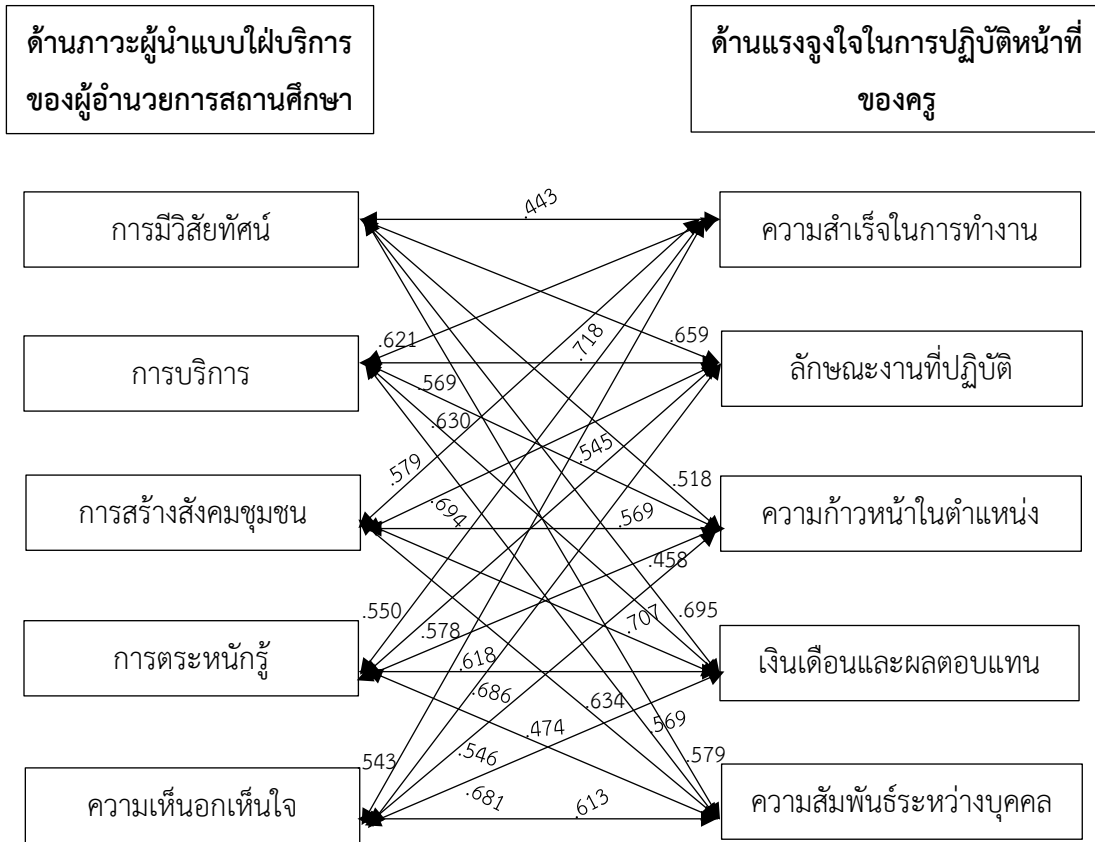


3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริการ ด้านการสร้างสังคมชุมชน ด้านความเห็นอกเห็นใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ด้านความตระหนักรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู					รวม
	ความสำเร็จในการทำงาน (Y <sub>1</sub> )	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y <sub>2</sub> )	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y <sub>3</sub> )	เงินเดือนและผลตอบแทน (Y <sub>4</sub> )	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y <sub>5</sub> )	
การมีวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )	.443**	.659**	.518**	.695**	.579**	.629**
การบริการ (X <sub>2</sub> )	.621**	.718**	.545**	.630**	.569**	.676**
การสร้างสังคมชุมชน (X <sub>3</sub> )	.579**	.694**	.569**	.707**	.634**	.694**
การตระหนักรู้ (X <sub>4</sub> )	.550**	.578**	.458**	.618**	.474**	.563**
ความเห็นอกเห็นใจ (X <sub>5</sub> )	.543**	.686**	.546**	.681**	.613**	.673**
<b>รวม</b>	<b>.611**</b>	<b>.727**</b>	<b>.578**</b>	<b>.737**</b>	<b>.631**</b>	<b>.712**</b>

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

**อภิปรายผล**

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ให้ตระหนักถึงเหตุผลและความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาที่จะให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการได้ให้ความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความรักและความเป็นเจ้าของ (Social belonging) 4) ความเคารพนับถือ (Self-Esteem) 5) ความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) (ไอยภัทร์ วันกาวิสาน, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถฤดี เดชรักษา และ สุนทรี วรรณไพเราะ (2567) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความเสียสละ และการอุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความถนัดของตน และพัฒนาตัวเองในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้งมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมทั้งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำใฝ่บริการมีองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนที่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ โดยผู้เรียนอุทิศตนเองในการบริการในความต้องการของผู้อื่น มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เป็นผู้ตาม แนะนำและส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น คิดอย่างเป็นระบบ เป็นผู้รับฟังที่ดี และสร้างทีมการทำงาน ซึ่งผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น (ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียรขวัญ ทรัพย์ธนมั่น (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและ



รายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่อาศัยแนวคิดพื้นฐานว่าเป็นการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน เน้นการทำงานเป็นทีม มีการร่วมคิด ร่วมกันทำ และร่วมวางแผน เอาใจใส่ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพราะครูต้องปฏิบัติหน้าที่รับนโยบาย และทำงานร่วมกับผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเห็นได้ชัดจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาพบว่า หากผู้อำนวยการให้การสนับสนุนครู ให้การรับฟังความคิดเห็น มีการบริการ ครูจะสามารถผลิตงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือครู ยอมรับความคิดเห็นของครูเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงในการทำงานให้แก่องค์กร มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้อำนวยการและกลุ่มผู้ร่วมงาน ตรงกับคุณลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ของ Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่จำแนกลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบคือ 1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) 2) แบบใฝ่บริการเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) (Administrator, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุน หรือส่งเสริมด้านผลตอบแทนโดยการมอบรางวัลเป็นสิ่งจูงใจเป็นเงิน หรือสิ่งของ หรือเกียรติบัตรคำชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู



1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการบริการ โดยการสร้างความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในการบริการทางการศึกษาพร้อมทั้งอุทิศตนเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักเกณฑ์ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งให้ชัดเจน และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

1.4 ผู้อำนวยการสร้างกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมเปิดบ้าน โรงเรียน กิจกรรมตามวันเทศกาลต่างๆ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และให้คณะครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคณาจารย์

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทโยมา ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ให้คำแนะนำเพิ่มเติมบทความโดยภาคภาษาอังกฤษส่งให้บทความวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น รวมทั้งเจ้าของผลงานวิจัย หนังสือ วารสาร บทความ และเอกสารต่างๆ เป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้





## เอกสารอ้างอิง

- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำฝ่ายบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มาร์รีอา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].  
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3676>
- ชนาพล จันลา. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 325-334.
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นทวีป เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). *แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). *รูปแบบภาวะผู้นำใฝ่บริการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18)*. สำนักพิมพ์บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- เจียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(2), 330-344.  
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/262993>
- นาถฤดี เดชรักษา และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทร์วิโรฒ*, 25(1), 16-31. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/15784>



- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2561, 18 พฤษภาคม). *การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*.  
<https://adacstou.wixsite.com>
- ปณิฏฐา เกลียวสัมพันธ์ใจ. (2565). ภาวะผู้นำไฟบริการ: ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในรูปแบบใหม่.  
*วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(4), 65-76.
- พรรณทิพภา จำเนียรพรม และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ  
 ผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก  
 เขต 2. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 16(2), 87-102.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.  
 เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.
- เศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี คำแถลงนโยบายต่อรัฐสภา. (2566, 11 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.  
 เล่ม 140 ตอนพิเศษ 221 ง. หน้า 1-41.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). *แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*.  
[https://drive.google.com/file/d/1FpZ9NS4IFk0\\_J1sUQ\\_F2VX2xeFilnHFb/view](https://drive.google.com/file/d/1FpZ9NS4IFk0_J1sUQ_F2VX2xeFilnHFb/view)  
 \_\_\_\_\_ . (ม.ป.ป.). *ข้อมูลพื้นฐาน*. <https://spmpt.go.th/vission/>
- หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุขุฎี และคณะ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ  
 พนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาว ย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนา  
 วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 14 (1), 205 – 217.
- ไอยภัทร์ วันกาวีสาน. (2564, 17 กรกฎาคม). *MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS ทฤษฎีลำดับ  
 ชั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ อะไร*. <https://digitorystyle.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs/>
- Administrator. (2560, 13 กรกฎาคม). *ทฤษฎีและการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Theories)*.  
<https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/441>
- Yamane, T. (1973). *STATISTICS An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). Harper and Row.