

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

TITLE THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE MOTIVATION OF TEACHERS PERFORMANCE IN SAI MAI DISTRICT OFFICE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

เมธินี พรหมศรี¹, นิษรา พรสุริวงษ์²

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Metinee Promsri¹, Nissara Pronsurivong²

Educational Administration Program, North Bangkok University

Corresponding Author: E-mail: metinee.prom@northbkk.ac.th¹ E-mail: nissara.pr@northbkk.ac.th²

(Received : January 26, 2026; Edit : February 4, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในสังกัดสำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 605 และกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามานะ จำนวน 241 คน วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.6 - 1.0 และวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า $\alpha = 0.946$ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจ

Abstract

The purpose of this research were: 1) To study the level of transformational leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. 2) To study the level of teachers' work motivation under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. 3) To study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers work motivation. The population consisted of 605 teachers under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration, in the academic year 2025 (B.E. 2568). The sample size was determined using Yamane's formula, yielding 241 participants. Stratified random sampling was applied using school size as the stratification unit, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a questionnaire. Content validity was evaluated by five experts, with the index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. The reliability of the questionnaire was examined using Cronbach's alpha coefficient, which was 0.946. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The overall level of transformational leadership of school administrators was rated at a high level. 2) The overall level of teachers' work motivation was rated at a high level; and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation was high ($r_{xy} = 0.835$), with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องเสริมสร้าง ความเข้มแข็งจากภายในเพื่อให้เติบโตได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันผวนรอบด้าน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีทักษะ ความรู้และศักยภาพในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจให้มั่นคง แข่งขันได้ และยั่งยืนกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความสมดุลของระบบนิเวศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2566) อีกทั้งยังเน้นการกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ทั้งนี้บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสามารถระดมใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์ผ่านการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและภาวะผู้นำเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 27 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การกำหนดภาระงาน การวางแผน และการประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงาน ได้ตามปกติเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องก้าวสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ผ่านพ้นความท้าทายและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเบส และอวอลิโอ (Bass และ Avolio, 1994) อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามมากกว่าระดับที่คาดหวัง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้สูงขึ้น รวมทั้ง สร้างความตระหนักรู้ต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีม ตลอดจนจูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าผลประโยชน์เฉพาะตน ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับแนวคิดของ ดุบริน (Dubrin, 1998) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับเปลี่ยน ทั้งองค์กรให้ดีขึ้น ผ่านการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมจนทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจในการเปลี่ยนแปลง อย่างจริงจัง อีกทั้งผู้นำยังมีหน้าที่ช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้นสร้างค่านิยมที่เหมาะสมและส่งเสริมคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นด้วย

ในขณะเดียวกันการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมย่อมไม่อาจ ประสบผลสำเร็จได้หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นบุคลากรด่านหน้าที่มีบทบาทโดยตรง ต่อการพัฒนาผู้เรียน แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ทุ่เมเท อุทิศตนและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การสร้างแรงจูงใจของครู โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) อธิบายว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการตามลำดับขั้น ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมสามารถออกแบบการดูแลสนับสนุนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม เช่น ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 9 โรงเรียน นักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 12,351 คน ครูจำนวนทั้งสิ้น 605 คน คณะผู้บริหารทั้งสิ้น 31 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 9 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 22 คน ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันสถานการณ์ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวข้ามความท้าทายนี้

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนด อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครไว้ว่า “รู้หน้าที่มีจิตสาธารณะ รักสิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรที่พร้อมรับทุก การเปลี่ยนแปลง” และภายใต้ยุทธศาสตร์ ข้อ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และข้อ 5 พัฒนาทุนมนุษย์ และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานต้องมีความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงพร้อมสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ขณะเดียวกันการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิด การเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จไม่ได้หากปราศจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทของโรงเรียนใน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบปัญหาอัตราการโยกย้าย และการลาออกของข้าราชการครูในระดับสูง (สภากรุงเทพมหานคร. 2567:ออนไลน์) ซึ่งครูจำนวนมากตัดสินใจลาออกเพื่อย้ายกลับภูมิลำเนา ปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างทั้งในด้านการขาดความต่อเนื่องของการพัฒนาผู้เรียน การเพิ่มขึ้นของภาระงานครูที่ยังปฏิบัติหน้าที่อยู่และการสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมจากบริบทดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับปัญหาการสูญเสียบุคลากรครู โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด เพราะเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความผูกพันให้เกิดขึ้นในใจของครูซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรรัตน์ วิริญโท และกุลจิรา รักชนกร (2567) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากปัญหาดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะยืนยันถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและรักษาแรงจูงใจของครู ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญามีบทบาทเด่นต่อการลดแนวโน้มการลาออกของครู ผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองรวมถึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนนโยบายเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ และแก้ไขปัญหาลาออกของครูอันจะนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนสืบไป

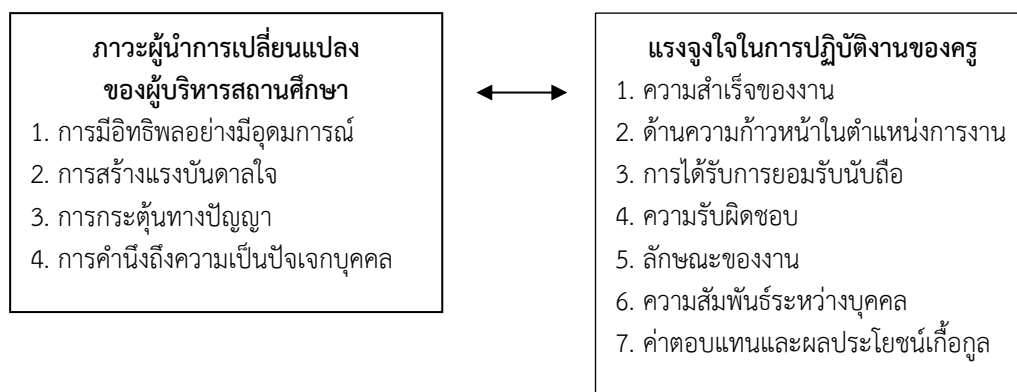
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย มุ่งศึกษาแรงจูงใจตาม เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) มาสโลว์ (Maslow, 1970) วรูม (Vroom, 1970) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) กาญจนนา พันธ์คำ (2565) อภิชาติ คงเพชร (2565) กวินนา ขุนเศรษฐ์ (2566) พชรดนัย มุลาดี และวิจิต กามันตะคุณ (2566) สุริยา ทรงสันติ; ธงชาติ วงษ์สวรรค์; และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2566) วรรณพร ทองอร่าม (2567) สรรรัตน์ วิริญโท และกุลจิรา รักชนกร (2567) สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567) ฐิตินันท์ ชิตดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2568) ปรัชญา วงเปลี่ยว และจุฑารัตน์ นิรันดร์ (2568) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 605 คน (สำนักงานเขตสายไหม, 2568:ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 241 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane, 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า $\alpha = .946$

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสืออนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อส่งต่อถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตสายไหม ขออนุเคราะห์ให้ช่วยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ทั้งนี้ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้เผยแพร่ลิงก์แบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับผ่านระบบ Google Form จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำ มีผู้ตอบกลับมาจำนวน 241 ชุด เมื่อตรวจรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลเข้าสู่การวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.51	0.248	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.47	0.229	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.46	0.282	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.47	0.245	มาก	3
รวม	4.48	0.207	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.207) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.248) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.229) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.282) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.48	0.276	มาก	3
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Y_2)	4.46	0.295	มาก	7
3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_3)	4.48	0.298	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ (Y_4)	4.48	0.320	มาก	5
5. ลักษณะของงาน (Y_5)	4.49	0.267	มาก	2
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y_6)	4.51	0.262	มากที่สุด	1
7. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_7)	4.47	0.329	มาก	6
รวม	4.48	0.228	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.228) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.262) รองลงมา คือ ลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.267) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.295) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.835$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t
X_1	1				
X_2	.581**	1			
X_3	.618**	.579**	1		
X_4	.525**	.545**	.581**	1	
X_t	.826**	.809**	.858**	.801**	1
Y_t	.668**	.700**	.721**	.663**	.835**

0.01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.668$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.700$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ($r = 0.721$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.663$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินนา ขุนเศรษฐ์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรดนัย มุลลิส และวิจิต กามันตะคุณ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวรรณ์ วิริญโท และกุลจิรา รักษนคร (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์กดดัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีจริยธรรมและค่านิยมที่มั่นคงจนได้รับความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้ตาม ผู้นำจะมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนพร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจ ให้น้องในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและร่วมมือกันปฏิบัติงานสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560:30) ที่กล่าวว่า สะท้อนผ่านการแสดงออกของผู้ตามที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำเกิดการเลียนแบบหรือยึดถือเป็นแบบอย่างและยอมรับในเป้าหมายภารกิจนั้น ๆ โดยผู้นำที่มีบารมีลักษณะนี้จะได้รับการยอมรับนับถือและสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานที่สูงและท้าทายให้แก่ผู้ตามได้ และสอดคล้องแนวคิดของ นิษรา พรสุริวงษ์ (2566) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม จนสร้างความศรัทธาและความจงรักภักดีแก่บุคลากร ผู้นำจะใช้การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง มุ่งเน้นการอุทิศตนปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่มีความท้าทาย ซึ่งเอื้อต่อการยกระดับศักยภาพของข้าราชการครูพร้อมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตอย่างชัดเจน ตลอดจนแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรว่าจะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ปลุกเร้าแรงจูงใจภายในโดยการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ท้าทายอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่า ในงานและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองผู้นำจะสร้างพลังร่วมและทัศนคติเชิงบวกที่กระตุ้นให้ผู้ตามยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวมพร้อมส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และสอดคล้องแนวคิดของ นิษรา พรสุริวงษ์ (2566) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารปลุกเร้าแรงจูงใจภายในและสร้างพลังร่วมในทีมผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานและเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง ผู้นำจะส่งเสริมการคิดบวก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองอย่างอิสระเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา บุญภูมิ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์เกียรติ คงพิมลสิน; อุไรรัตน์ แยมขุติ; และนภวรรณ แยมขุติ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวาภรณ์ อ่อนปาน; อมรรัตน์ วรรณะ; และดวงกมล แก้วแดง (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ทรงสันติ; ธงชาติวงศ์สุวรรณ; และวีรพันธุ์ ศรีฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำงานมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและกลุ่มต้องการมีความผูกพันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น การร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานหรือความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของ ตัวงานที่มีความน่าสนใจ น่าทำ และท้าทายศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานงานนั้นจะต้องเป็นภารกิจสำคัญที่มีคุณค่าซึ่งเมื่อบุคคลได้ทำงานในลักษณะนี้จะเกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องแนวคิดของ กาญจนา พรตคำ (2565:74) ที่กล่าวว่า ภารกิจที่ครูปฏิบัติอยู่ซึ่งต้องเป็นงานที่สร้างความสนใจ และท้าทายความสามารถของครูอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีอยู่ส่งเสริมให้ครูมีความตื่นตัว และสามารถทำงานได้อย่างอิสระ นอกจากนี้งานต้องตรงกับความรู้ ความถนัดและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สราธรัตน์ วิริญโท และ กุลจิรา รักษนคร (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องงานวิจัยของ วรณพร ทองอร่าม (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพิจารณาปัญหาจากมุมมองใหม่และคิดอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al. 1990:107-142) ที่กล่าวว่า บทบาทสำคัญในการสร้างความตื่นตัวทางความคิดและส่งเสริมให้ผู้ตามกล้าเผชิญ ความท้าทาย โดยสนับสนุนการทบทวนปัญหาเดิมด้วยการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขในมุมมองใหม่ที่แตกต่างอันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องแนวคิดของ อรรถธรณ์ ภัทรดำเนินสุข (2564:36) ที่กล่าวว่า ส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางแก้ไข ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากวิธีเดิม โดยยึดเหตุผลและข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบผู้นำเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คุณค่าความหลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ที่ท้าทายและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ สื่อสารวิสัยทัศน์ และทิศทางอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจปลุกเร้าแรงจูงใจภายในของผู้ตาม โดยทำให้เห็นคุณค่าและความหมายของงานผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนผู้นำสร้างความท้าทายทางความคิด เสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และทีมงาน หล่อหลอมพลังร่วมด้วยบรรยากาศเชิงบวกส่งผลให้ผู้ตามผูกพันต่อเป้าหมายร่วมอุทิศตนเพื่อส่วนรวมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างยั่งยืน และสอดคล้องแนวคิดของ ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564:31) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อปลุกจิตวิญญาณการทำงานของครูให้กระตือรือร้นโดยสื่อสารความหวังอย่างชัดเจน แสดงออกถึงการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ส่งเสริม ความสามัคคี ให้กำลังใจและดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมเพื่อสร้างทัศนคติและอุดมการณ์ที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการกระตุ้นให้ครูท้าทายกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมส่งเสริมให้ครูกล้าตั้งคำถามต่อแนวคิดหรือแนวปฏิบัติเดิมอย่างมีเหตุผลและอยู่บนฐานข้อมูลรวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นร่วมกันว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้ด้วยความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทางและกลไกสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผ่านการศึกษาดูงาน สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอควบคู่กับการพิจารณามาตรการด้านแรงจูงใจ เช่น ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางวิชาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยอมรับและเคารพความแตกต่างรายบุคคล โดยสร้างทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าเป็นบุคคลสำคัญและมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างแท้จริงควบคู่กับการบริหารงานบุคคลเชิงพัฒนาผ่านการมอบหมายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของครูแต่ละคน รวมถึงการให้คำปรึกษา สนับสนุน และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาวต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กวินนา ขุนเศรษฐ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- กาญจนา พรัดคำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิษรา พรสุริวงษ์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ตราด. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรกรณ์เกียรติ คงพิมลสิน, อุไรรัตน์ แยมชุตติ, และนภวรรณ แยมชุตติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วารสารการพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่. 8(7), 187-202.
- พชรดนัย มุลาลี และวิชิต กามันตะคุณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด. 17(1), 33-46.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2566-2567. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258. 7(13), 1-149.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 43. 4(4), 9-12.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). เล่ม 135 ตอนที่ 82.
- วรรณพร ทองอร่าม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหาร การศึกษา. 3(1), 24-34.
- ศิวาภรณ์ อ่อนปาน, อมรรัตน์ วรรณะ, และดวงกมล แก้วแดง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. การประชุมวิชาการ ระดับชาติการวิจัยประยุกต์ครั้งที่ 5 “ มิติใหม่ของโลกภายหลังจาก การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ความ ท้าทายและโอกาส”. วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2566. ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพวิทยาเขตรังสิต. ด้านศึกษาศาสตร์ เล่มที่ 3, 290-301.
- สภากรุงเทพมหานคร. (2567). การประชุมสภากรุงเทพมหานคร สมัยประชุมสามัญ สมัยที่ 2 (ครั้งที่ 2). สืบค้น จาก <https://bmc.go.th/news-100467-6/>
- สรารัตน์ วิญญูโท และกุลจิรา รักษนคร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. ประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU: NCAR) ครั้งที่ 6. วันศุกร์ที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2567 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพวิทยาเขตรังสิต. ด้านศึกษาศาสตร์ เล่มที่ 1, 541-533.
- สุนิสา ไชยประสิทธิ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุพรรณษา บุญภูมิ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารพุทธศึกษา และวิจัย*. 8(1), 204-216.
- สุริยา ทรงสันติ, ธงชาติ วงษ์สุวรรณ, และ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(6), 1-12.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *งานนิพนธ์ศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills (4th ed.)*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Podsakoff, P. M., et al. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*. 1: 107-142. Retrieved February 22, 2022, from [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Yamane. T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.