



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 20

“เสริมสร้างองค์ความรู้ขับเคลื่อนการศึกษาและบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

3 ธันวาคม 2568 ทางออนไลน์โปรแกรม Zoom

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN CHOM THONG EDUCATIONAL INSTITUTIONS

พิชญามล เพิ่มพูล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: S66561802044@ssru.ac.th

นันทิยา น้อยจันทร์

อาจารย์ประจำ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสายงานการสอน สำนักงานเขตจอมทองกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 20

“เสริมสร้างองค์ความรู้ขับเคลื่อนการศึกษาและบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

3 ธันวาคม 2568 ทางออนไลน์โปรแกรม Zoom

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the transformational leadership of school administrators in Chom Thong educational institutions. (2) study the job motivation of teachers in Chom Thong educational institutions. (3) study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the job motivation of teachers in Chom Thong educational institutions. The sample group consisted of 181 school directors, deputy directors, and teachers from Chom Thong educational institutions during the 2024 academic year. The research instruments used was questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, pearson correlation coefficient. The research found that (1) The transformational leadership of school administrators in Chom Thong educational institutions, Bangkok, was found to be at a high level overall. (2) Job motivation of teachers in Chom Thong educational institutions, Bangkok, overall, was found to be at a high level overall. (3) The relationship between Transformational leadership of school administrators and Job motivation of teachers in Chom Thong educational institutions, overall, there is a moderate relationship, with statistical significance at the .01 level, in a consistent manner.

Keywords: Transformational leadership of administrators, Job motivation of teachers

บทนำ

จากการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มีการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืนภายใต้บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการศึกษา ซึ่งต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ยุคใหม่ โดยแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ฉบับปรับปรุง มีการกล่าวถึงการศึกษาว่าเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาโครงสร้างประชากรในชาติให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นต่ออนาคต

การขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถช่วยในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ติดต่อประสานงานและช่วยผลักดันให้ครูเกิดแรงจูงใจให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน (กาญจนา พันธ์ขำ, 2565, น. 9) อีกทั้งช่วยให้ครูตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (ศิริรินทร์พร คุปตพงศ์, 2565, น. 19) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio ที่เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4

พฤติกรรมหลัก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (สมศักดิ์ ยางเปือก, 2566, น. 12) ขณะเดียวกัน Herzberg อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้ตาม (มะสุกรี ตายะกาเร็ง, 2565, น. 9) แต่ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผนขับเคลื่อนองค์กรและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

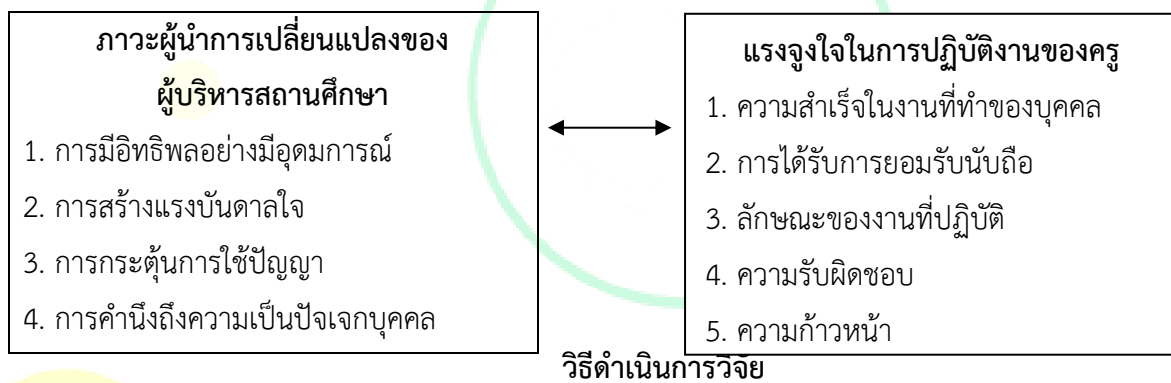
ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 332 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan
2. ขอบเขตเนื้อหา
 - 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

3. ขอบเขตเวลา การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตั้งแต่ช่วงเดือน เมษายน 2568 ถึงเดือน ตุลาคม 2568 รวมเป็นเวลา 7 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้



1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่ง และ 5) ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำแนกเป็นจำนวน 4 ด้าน จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและพัฒนาแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนวัตกรรมของสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุง ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ แล้วทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 20

“เสริมสร้างองค์ความรู้ขับเคลื่อนการศึกษาและบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

3 ธันวาคม 2568 ทางออนไลน์โปรแกรม Zoom

เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน โดยประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอหนังสืออนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาในสังกัดทั้ง 11 โรงเรียน จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยแจกด้วยตนเองและส่งทางออนไลน์ผ่าน Google Form พร้อมสร้าง QR Code ส่งให้แต่ละสถานศึกษาทางแอปพลิเคชัน Line เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.98 เพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 มีอายุ 30-34 ปี มากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.31 รองลงมาอายุระหว่าง 40-44 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.34 อันดับสามอายุระหว่าง 25-29 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 และอันดับสุดท้ายมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63 วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 79.56 ระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.44 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ครู จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 87.85 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด คือ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.83 และอันดับสุดท้าย ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.14	มาก	1
2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.03	0.10	มาก	4
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.06	มาก	2
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.08	0.06	มาก	3
รวม	4.12	0.03	มาก	

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	4.45	0.09	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.33	0.10	มาก	4
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.04	มาก	5
4. ความรับผิดชอบ	4.37	0.03	มาก	2
5. ความก้าวหน้า	4.34	0.06	มาก	3
รวม	4.31	0.03	มาก	

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า, การได้รับการยอมรับนับถือและลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

ด้าน	1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4. ความรับผิดชอบ	5. ความก้าวหน้า	รวม
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.610	0.431	0.621	0.483	0.530	0.515
2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.361	0.370	0.632	0.522	0.596	0.476
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.553	0.621	0.423	0.155	0.222	0.433
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.491	0.480	0.576	0.247	0.360	0.431
รวม	0.504	0.436	0.565	0.352	0.427	0.474

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกันมีความสัมพันธ์กัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, น. 105) และมะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565, น. 90) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีบทบาทมากกว่าการบริหารตามโครงสร้าง แต่เป็นผู้นำที่ไว้วางใจและแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนองค์กร มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้ครูคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยเครื่องมืออิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล โดยผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้แก่ครูผ่านการสื่อสารและเป้าหมายร่วม ส่งผลให้เกิดความผูกพันและขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของชฌันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565, น. 118) ที่ชี้ว่าผู้บริหารที่สร้างพลังใจในองค์กรได้ จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566, น. 50) และสุจิรา ถาปันแก้ว (2565, น. 124) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าครูมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก โดยเฉพาะความสำเร็จในงานที่ทำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่าความพึงพอใจในผลงานช่วยเสริมความภาคภูมิใจและแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง ย่อมรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ดีที่สุด อีกทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพและความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญ ยังเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตจอมทองมีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พรีดขำ (2565, น. 120) และขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, น. 135) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูในเชิงบวกเช่นกัน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างทางความคิด สนับสนุนครู และประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยเสริมแรงจูงใจภายในของครูให้มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานมากขึ้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังกล่าวสามารถจูงใจผู้ตามให้เกิดพลังทางบวกและร่วมกันบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนักเรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีวิสัยทัศน์ทันสมัย สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงนวัตกรรม และสนับสนุนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จัดระบบประเมินผลและให้รางวัลอย่างเป็นธรรม พร้อมสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งดูแลสวัสดิการและยกย่องครู เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน แบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเสริมแรงจูงใจของครูอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจของครูเพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลชีวิตและงาน รวมถึงแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่ที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างเขตเมือง เขตชนบท และโรงเรียนต่างขนาด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชนันภัสร์ ปิยะภทธีรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฐวุฒิ พรหมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา

มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 20

“เสริมสร้างองค์ความรู้ขับเคลื่อนการศึกษาและบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

3 ธันวาคม 2568 ทางออนไลน์โปรแกรม Zoom

ศิริรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุจิรา ถาปันแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร