Research Article

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

Behavioral Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation under the Department of Education

หัสบดินทร์ พรมงาม[1]* สุทธิพร บุญส่ง[2] และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ[3]
[1,2,3]มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Hassabodin Promngam [1]*, Sutthiporn Boonsong[2] and Pimolpun Phetsombat[3]
[1,2,3] Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding Author's E-mail: Pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: 04-10-2025
Revised: 25-02-2026
Accepted: 26-02-2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาและ 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหมปีการศึกษา 2567 จำนวน 234 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .987 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านการตัดสินใจตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the behavioral leadership of school administrators, 2) the work motivation of teachers in educational institutions, and 3) the influence of school administrators' behavioral leadership on teachers' work motivation in schools under the Department of Education.

The sample group consisted of 234 school administrators and teachers from schools under the Department of Education, Sai Mai District Office in the 2024 academic year, selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .987. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research revealed that 1) the overall level of behavioral leadership of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was high, 2) the overall level of teachers' work motivation in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was also high, and 3) the behavioral leadership of school administrators significantly influenced teachers' work motivation. The predictor variables were task orientation, change orientation, and decision-making, respectively, with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Behavioral Leadership, Teachers' Work Motivation, School Administrator

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่4) พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 17 ได้บัญญัติไว้ว่าให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและในมาตรา 24 กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การ เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่เป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีภาวะผู้นำหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมระดับรากฐานภายในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ การอภิปรายความคิดเห็น และการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมระดับรากฐาน (Zhu et al., 2025) และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ หรือสามารถสนองตอบนโยบายที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากหากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลัง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงในอาชีพ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (Heckhausen & Heckhausen, 2018) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและผู้อื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดีสิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุดก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์งอย (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมเผชิญกับความท้าทายในการบริหารงานด้านบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากปัญหาการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น การบรรจุครูที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของสถานศึกษาและอัตรากำลังทดแทนเกษียณที่ไม่เพียงพอ ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและงบประมาณในการผลิตสื่อการสอนทำให้ครูต้องสละเงินส่วนตัวเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนเอง ปัญหาภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ส่งผลต่อเวลาเตรียมการสอนและพัฒนาการเรียน

การสอน ปัญหาการขาดแคลนบางสาขาวิชาส่งผลให้ครูไม่ได้จัดการเรียนการสอนตรงตามวิชาเอกของตน ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตสายไหม, 2565)

ดังนั้น งานวิจัยนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำเสนอแนวทางที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนที่ได้รับการเรียนการสอนภายใต้ระบบที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบข้อมูลที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

2. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในด้านการปฏิบัติงานของครูเพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 599 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 234 คน แบ่งตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

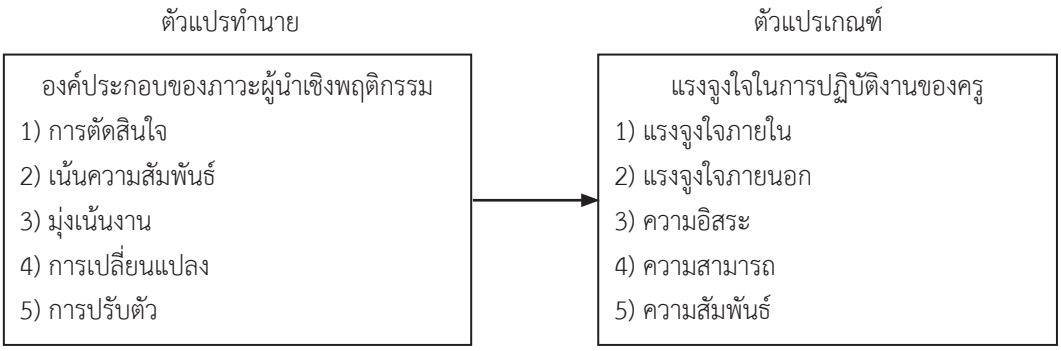
สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2. ครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนครู 599 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสายไหม จำนวน 234 คน แบ่งตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครู จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยตำรา บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ประกอบด้วยการตัดสินใจ ผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ ผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน ผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากคำแนะนำและตรวจประเมินความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนในเขตหนองจอกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แบบอัลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ .987

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม
2. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วจึงนำมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและรายข้อ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาของครอนบาค

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ค่าเฉลี่ย
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตอนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.03, S.D.=.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมุ่งเน้นงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.57, S.D.=.16) รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.28, S.D.=.11) และด้านการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.47, S.D.=.14)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.28, S.D.=.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถประเมินผลที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.75, S.D.=.13) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.47, S.D.=.11) และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.74, S.D.=.11)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านเน้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.06, S.D.=.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.40, S.D.=.10) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ($\bar{X}$=4.17, S.D.=.11) และผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.79, S.D.=.10)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านมุ่งเน้นงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.57, S.D.=.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.86, S.D.=.15) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน($\bar{X}$=4.68, S.D.=.15) และผู้บริหารเน้นการออกคำสั่งในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=4.27, S.D.=.17)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.47, S.D.=.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวกในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=3.84, S.D.=.12) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและจูงใจผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$=3.61, S.D.=.13) และผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้จากอดีตและนำมาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.21, S.D.=.15)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.79, S.D.=.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.12, S.D.=.16) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ($\bar{X}$=3.98, S.D.=.18) และผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.48, S.D.=.19)

ตอนที่ 3

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.07, S.D.=.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.83, S.D.=.14) รองลงมาคือ ความสามารถ ($\bar{X}$=4.49, S.D.=.11) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจภายนอก ($\bar{X}$=3.23, S.D.=.14)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.86, S.D.=.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.96, S.D.=.13) รองลงมาคือ ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$=4.92, S.D.=.15) และครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=4.74, S.D.=.16)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.49, S.D.=.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.71, S.D.=.10) รองลงมาคือ ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$=4.53, S.D.=.11) และครูได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=4.34, S.D.=.12)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอิสระ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.71, S.D.=.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูสามารถปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.13, S.D.=.10) รองลงมาคือ ครูสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$=3.86, S.D.=.11) และครูมีเสรีภาพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.38, S.D.=.14)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.49, S.D.=.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีความคิดสร้างสรรค์และริเริ่มพัฒนาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=4.71, S.D.=.10) รองลงมาคือ ครูปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$=4.52, S.D.=.11) และครูปฏิบัติงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=4.38, S.D.=.12)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.23, S.D.=.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$=3.44, S.D.=.13) รองลงมาคือ ครูมีความสามัคคีในองค์กรช่วยสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$=3.38, S.D.=.14) และครูสามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=3.05, S.D.=.14)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว คือ ด้านมุ่งเน้นงาน (X_3) ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_4) และด้านการตัดสินใจ (X_1) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครร้อยละ 37.00 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ .063 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.670 + .277 (X_3) + .156 (X_4) + -.095 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .579 (X_3) + .285 (X_4) + -.136 (X_1)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏผลดังนี้

1) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นงาน (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น .579 หน่วย มีทิศทางเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร .285 หน่วย มีทิศทางเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครลดลง .136 หน่วย มีทิศทางเดียวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครโดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นงาน (X_3) ด้านการเปลี่ยนแปลง (X_4) ด้านการตัดสินใจ (X_1) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านเน้นความสัมพันธ์ (X_2) และด้านการปรับตัว (X_5) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แปลความหมายได้ว่า ด้านเน้นความสัมพันธ์และด้านการปรับตัวไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นงาน ด้านการตัดสินใจ และด้านเน้นความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีด้านมุ่งเน้นงานสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการควบคุมและติดตามผลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งเน้นความสำเร็จของงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา ถือเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการตัดสินใจซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้เหตุผล ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างรอบด้าน โดยผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสในองค์กร รวมถึงการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และให้การสนับสนุนอย่างจริงใจ ย่อมเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นและเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรอย่างยั่งยืน และพร้อมจะเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันโลกยุคปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร สอดคล้องกับผลวิจัย กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัย อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายใน ด้านความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่มีความรักในอาชีพ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านความสามารถ แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความมั่นใจในทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสะท้อนถึงการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ ซึ่งช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์ อยู่ลำดับที่สาม สะท้อนให้เห็นว่า ครูรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีความสามัคคีและการร่วมมือซึ่งกันและกันในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์งอย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวมได้ดี 3 ด้าน คือ ด้านมุ่งเน้นงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านการตัดสินใจร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 37.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นงาน มักกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานอย่างมีระบบ ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาขณะเดียวกัน การที่ด้านการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์แรงจูงใจได้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยกระตุ้นให้ครูเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ และเกิดแรงจูงใจภายในต่อการเรียนรู้และการสอนที่ทันสมัยส่วนด้านการตัดสินใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ อาจตีความได้ว่าเมื่อผู้บริหารใช้ความรู้ ประสบการณ์ และการพิจารณาอย่างรอบคอบในการตัดสินใจ ย่อมช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและทำให้ครูรู้สึกมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ตาม หากการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมมากพอ อาจส่งผลในทางกลับกันต่อแรงจูงใจสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์งอย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .639 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอานุภาพ คำชนะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนในด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร คือ ด้านเน้นความสัมพันธ์และด้านการปรับตัว ซึ่งไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์หรือบรรยากาศที่เป็นมิตร แม้จะมีส่วนช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจ แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยโดยตรงที่ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากครูอาจให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จของผู้เรียน หรือการได้รับการยอมรับในความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ในทำนองเดียวกันด้านการปรับตัวแม้ผู้บริหารจะมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นและปรับการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ แต่สิ่งนี้อาจยังไม่ใช่แรงผลักดันโดยตรงต่อแรงจูงใจของครู เพราะแรงจูงใจส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการได้รับโอกาสในการใช้ความสามารถของตนเองมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1964) อธิบายว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลนั้นจะนำไปสู่สิ่งตอบแทนที่มีคุณค่า ดังนั้น แม้ว่าผู้บริหารจะเน้นความสัมพันธ์หรือมีการปรับตัวที่ดี แต่ถ้าครูไม่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการสอนหรือผลตอบแทนที่ตนให้คุณค่า แรงจูงใจก็อาจไม่เพิ่มขึ้นนอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Maslow

(1943) ซึ่งระบุว่า อธิบายว่า ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) และความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเพียงความต้องการขั้นกลาง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะใฝ่หาความสำเร็จในระดับสูงขึ้น เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem Needs) และการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Self-actualization) ในกรณีนี้ ความสัมพันธ์หรือการปรับตัวของผู้บริหารอาจตอบสนองเพียงความต้องการขั้นกลาง แต่ไม่ใช่แรงขับที่แท้จริงในการเพิ่มแรงจูงใจของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มโรงเรียนประเภทอื่น เช่น โรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำและแรงจูงใจ

2. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู

3. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจ เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562*

สำนักงานเขตสายไหม. (2565). *สถานการณ์การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม*(รายงาน). กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตสายไหม.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ*ในการปฏิบัติงานของครู.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

อานุภาพ คำชนะ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย หนองบัวลำภู.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2018). *Motivation and action* (3rd ed.). Springer.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation.* Wiley.

Zhu, L., Wang, L., & Jin, X. (2025). *A causal model of leader ethical behavior and radical innovation: The mediating effect of leader identification and the moderating effect of promotion focus.* Frontiers in Psychology, 16, 1467589.

.....