City State Journal

วารสารนครรัฐ

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2569)

ISSN 3027-7477 (Online)

Publisher: Kanchanarat Law Office

Email: citystatejournal@gmail.com

Website: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

วารสารนครรัฐ

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารนครรัฐ
ภาษาอังกฤษ: City State Journal
เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

วัตถุประสงค์

วารสารนครรัฐจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านรัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป

ขอบเขต

วารสารนครรัฐจะตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป

กำหนดเผยแพร่ฉบับออนไลน์

ตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม) บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

นโยบาย

1. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิกับผู้นิพนธ์จะไม่ทราบข้อมูลระหว่างกัน (Double-Blinded Peer Review)

2. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนหรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด

3. บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ ไม่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน

4. บรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินการตีพิมพ์บทความในวารสาร

คำชี้แจงสิทธิ์ส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: citystatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.เริงรณ ล้อมลาย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Assoc. Prof. Dr. Roengron Lormlai, Ramkhamhaeng University, Thailand

บรรณาธิการ

ดร.กัญจนรัตน ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน, ประเทศไทย
Dr. Kanchanarat Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

รองบรรณาธิการ

ดร.ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน, ประเทศไทย
Dr. Panya Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ประเทศไทย
Assoc. Prof. Dr. Suwat Viwattananon, Pathum Thani University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุณยพรรัฐ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย
Asst. Prof. Dr. Pimchana Sriboonyaponrat, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

ดร.ชนาธิป ชินะนาวิน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ประเทศไทย
Dr. Chanathip Chinanawin, Judge in the Research Division of the Supreme Court, Thailand

ดร.ฐานริณทร์ หาญเกียรติวงศ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, ประเทศไทย
Dr. Thanarin Harnkiattiwong, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

น.ส.เปรมใจ เกียงเอีย, สำนักงานกฎหมายอภิบุญ, ประเทศไทย
Ms. Premjai Kearng-ear, Apiboon Law, Thailand

การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

ติดต่อ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย
อีเมล: citystatejournal@gmail.com
เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

บทบรรณาธิการ

วารสารนครรัฐ (City State Journal) ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2569) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 6 บทความ ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (6) Perceptions of AI in Music Production: Challenges and Innovations Among Selected Music Producers in Lagos State

ในนามบรรณาธิการวารสารนครรัฐ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้นิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้นิพนธ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจนรัตน ศรีเพชรสุพรรณ
บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

สารบัญ

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2..... 1
อัญชิษฐา ว่องไวพิสิฐกุล, ชนมณี ศิลานุกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 13
สุภาวดี เวสสะประวีณวงศ์, ชนมณี ศิลานุกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร..... 24
ฐิติรัตน์ ผดุง, ชนมณี ศิลานุกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2..... 35
ธีระ รวยอารี, ชนมณี ศิลานุกิจ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร..... 46
กุลณัฐ เลาะประสิทธิ์, ชนมณี ศิลานุกิจ

Perceptions of AI in Music Production: Challenges and Innovations Among Selected Music Producers in Lagos State..... 57
Sunday Olufemi Akande, Adetoyese Oladapo Adeyeye

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อัญชิษฐา ว่องไวพิสิฐกุล[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และด้านการมองในแง่ดี ตามลำดับ (2) สุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาวะทางสังคม ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ ด้านสุขภาวะทางกาย และด้านสุขภาวะทางจิต ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านสุขภาวะทางสังคมของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมองในแง่ดีของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำกับด้านสุขภาวะทางกายของครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ; สุขภาวะ; ผู้บริหารโรงเรียน
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: wwpsk.aunchitta@gmail.com
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Inspirational Leadership of School Administrators and Well-Being of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Anchittha Wongwaipisitkul[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: October 11, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of inspirational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2; investigates (2) the level of well-being of teachers under study; and studies (3) the relationship between inspirational leadership of school administrators and well-being of teachers under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The inspirational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: enthusiasm, visionary, trust, and optimism. (2) The well-being of teachers under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: social well-being, professional well-being, physical well-being, mental well-being. (3) Overall, the inspirational leadership of school administrators and the well-being of teachers under investigation had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the enthusiasm of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the social well-being of teachers higher than other aspects, and the optimism of school administrators had a relatively lower positive correlation with physical well-being of teachers than other aspects.

Keywords: Inspirational Leadership; Well-Being; School Administrator
Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: wwpsk.aunchitta@gmail.com
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครู ส่งเสริมสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการสนับสนุนสวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงานของครู เพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) แม้นโยบายต่าง ๆ จะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาหลัก คือ การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของภาระงานของครู ไม่ว่าจะเป็นงานสอน งานเอกสาร งานธุรการ และงานกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดสะสมและมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาวะ (well-being) ของครูที่ลดลง ทั้งในมิติของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ปัญหาเหล่านี้ยิ่งเด่นชัดในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความคาดหวังสูงทั้งจากผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกหมดไฟในวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอน และการพัฒนาผู้เรียน นำไปสู่ปัญหาการลาออกของครูที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพในระยะยาว (วชิรญาณ์ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, 2565) ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่สามารถใช้ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational leadership) ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศการทำงานและขวัญกำลังใจของครู ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเป็นแบบอย่างที่ดี การปลูกฝังความเชื่อมั่นในตนเองของทีมงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเอง (Bass & Avolio, 1994) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูให้เกิดสุขภาวะอย่างรอบด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูมีสุขภาวะที่ดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

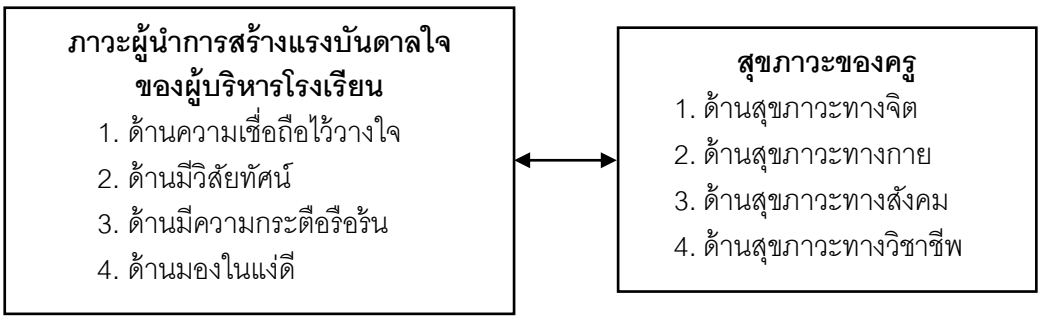
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนของ กิจธนะ รักษ์ธนธัช (2564), ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร (2566), ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกฤษดา ผ่องพิทยา (2566), พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, ลาชิต ไชยอนงค์ และคมวัชร เอี้ยงอ่อง (2562), พนิดา พิมพ์จันทร์ (2565), วัลลภ ภูจอมจิตร (2561), วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลนิกา ฉลากบาง (2567), สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2552; สุพัตรา ภูนาวัง (2562), อภิดา จันทร์ทอง, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566), Austin (2009) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ (2) ด้านมีวิสัยทัศน์ (3) ด้านมี

ความกระตือรือร้น (4) ด้านมองในแง่ดี และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาวะของครูของ กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2567), ชญานี จินดางาม (2565), ถมรัตน์ ศิริภาพ (2554), พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ (2564), วนพงษ์ สุดตา (2565), วัชรศักดิ์ สุดหล้า (2560), สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy] (2566), Diener (2000), Viac and Fraser (2020) สรุปได้ว่า สุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านสุขภาวะทางจิต (2) ด้านสุขภาวะทางกาย (3) ด้านสุขภาวะทางสังคม (4) ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,878 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random Sampling) โดยให้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ด้วยการเปรียบเทียบแบ่งประชากรอย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (X_1)	3.71	0.29	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2)	3.91	0.27	มาก
3. ด้านความกระตือรือร้น (X_3)	4.22	0.30	มาก
4. ด้านการมองในแง่ดี (X_4)	3.54	0.33	มาก
รวม (X_{total})	3.86	0.18	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, *SD* = 0.18) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X}$ = 4.22, *SD* = 0.30) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.91, *SD* = 0.27) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 3.71, *SD* = 0.29) และด้านการมองในแง่ดี ($\bar{X}$ = 3.54, *SD* = 0.33) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

สุขภาวะของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านสุขภาวะทางจิต (Y_1)	4.11	0.30	มาก
2. ด้านสุขภาวะทางกาย (Y_2)	4.12	0.32	มาก
3. ด้านสุขภาวะทางสังคม (Y_3)	4.33	0.32	มาก
4. ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ (Y_4)	4.24	0.33	มาก
รวม (Y_{total})	4.20	0.22	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, *SD* = 0.22) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาวะทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.33, *SD* = 0.32) ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.24, *SD* = 0.33) ด้านสุขภาวะทางกาย ($\bar{X}$ = 4.12, *SD* = 0.32) และด้านสุขภาวะทางจิต ($\bar{X}$ = 4.11, *SD* = 0.30) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน	สุขภาวะของครู				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.200**	.238**	.147**	.203**	.281**
X_2	.150**	.101	.166**	.162**	.207**
X_3	.301**	.280**	.346**	.287**	.430**
X_4	.134*	.004	.010	.089	.085
X_{total}	.319**	.251**	.274**	.300**	.406**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับสุขภาวะของครู (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .406**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสุขภาวะทางสังคมของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .346**) และด้านการมองในแง่ดีของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำกับด้านสุขภาวะทางกายของครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .004)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนเหมาะสม ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนอย่างรอบด้าน สื่อสารเชิงบวกให้ครูเข้าใจถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้ครูมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรับฟังปัญหาโดยไม่ตำหนิ หรือเพิกเฉย มีความยุติธรรม และเป็นกลางในการบริหารงานในทุกสถานการณ์ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นสนับสนุนครูอย่างรอบด้าน มีทัศนคติเชิงบวก มองปัญหา และอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านการมองในแง่ดี (optimism)” ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มองเห็นโอกาสจากอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความกล้าคิด กล้าทำ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทั้งตนเองและบุคลากรในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ

บนพื้นฐานของความเป็นจริง (ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร, 2566; วัลลภ ภูจอมจิตร, 2561; วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคนอื่น ๆ, 2567; สุพัตรา ภูนาวัง, 2562; อภิดา จันทร์ทอง และคนอื่น ๆ, 2566) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ การมองในแง่ดี (optimism) มีประโยชน์ในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก การช่วยลดความเครียดในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหมู่คณะ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การมองโลกในแง่ดียังช่วยส่งเสริมในการช่วยบรรเทาความเสี่ยงและอาการจากโรคร้าย ๆ ไม่ให้ทรุดโทรมลงจากปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับ วันชนะ รักพงษ์ไพบูลย์ (2561) ที่อธิบายไว้ว่า หากมีการมองโลกในแง่ดีมากเกินไป อาจจะทำให้เกิดอคติโดยการมองโลกในแง่ดี (optimism bias) คือ การสร้างหรือการปรับความคิดความเชื่อหรืออารมณ์ของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในเชิงบวกมากเกินไป ทำให้มีการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ น้อยเกินไปทั้งกับตนเองและบุคคลอื่น กล่าวคือ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มีอคติโดยการมองโลกในแง่ดีจะประเมินว่าตนเองมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีจะประเมินว่าตนเองมีความเสี่ยงน้อยกว่าบุคคลอื่น ซึ่งผลกระทบอคติโดยการมองโลกในแง่ดี (optimism bias) ที่ตามมา คือ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจลดลง ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์และบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดผลการปฏิบัติการ ทำให้ความสามารถในการเรียนรู้และการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาลดลง ดังนั้น เพื่อป้องกันอคติจากการมองโลกในแง่ดีเกินไป ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรยึดหลักจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ รักษาคำพูด และปฏิบัติต่อครูอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รับฟังทุกฝ่าย ยึดประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและธรรมาภิบาลในองค์กรได้ รวมทั้งพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่าง และยอมรับคำวิจารณ์เพื่อปรับปรุงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์

2. สุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากครูมีความมั่นคงทางอารมณ์ และสามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่กดดัน ได้รับการส่งเสริมด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดูแลสุขภาพ ประสิทธิภาพของการทำงานมากขึ้นด้วยสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร มีโอกาสได้แสดงศักยภาพ และได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารโรงเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านสุขภาวะทางจิต (mental well-being)” ซึ่งเป็นสภาวะที่จิตใจมีความสุข ผ่อนคลาย และมั่นคง ปราศจากความเครียดสะสม โดยแสดงออกผ่านอารมณ์เชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิต ส่งต่อความรู้สึกที่ดีให้ผู้อื่นได้ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; ชญานี จินดางาม, 2565; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; วนพงษ์ สุดตา, 2565; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมั่นในศักยภาพครู ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทาย เปิดรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเพื่อลดความเครียด พร้อมสร้างบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือแบ่งปัน ให้การยอมรับชื่นชมความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสุขภาวะของครู โดยภาพรวมมากกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมองในแง่ดี (optimism) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being) ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม การที่ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของ

ผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก (positive correlation) แม้ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูโดยภาพรวมจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำก็ตาม แต่การที่ผลการวิจัยดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชิงบวก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างสุขภาวะของครู โดยการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการวิเคราะห์ และสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ร่วมกันกับครูภายใต้การบริหารงานในโรงเรียนยุคใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติเชิงบวก มองอุปสรรคปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาอย่างท้าทาย จึงส่งผลให้ครูมีสุขภาวะที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน “ด้านสุขภาวะทางสังคม (social well-being)” ซึ่งเป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยสะท้อนผ่านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างไว้วางใจ และได้รับการยอมรับสนับสนุนจากสังคม (ถมรัตน์ ศิริภาพ, 2554; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสุขภาวะทางจิต (mental well-being) ซึ่งเป็นสภาวะที่จิตใจมีความสุข ผ่อนคลาย และมั่นคง ปราศจากความเครียดสะสม โดยแสดงออกผ่านอารมณ์เชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิต ส่งต่อความรู้สึกที่ดีให้ผู้อื่นได้ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; ชญานี จินดางาม, 2565; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; วนพงษ์ สุดตา, 2565; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ (professional well-being) ซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ได้รับแรงจูงใจเชิงบวก ส่งผลให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และมีคุณค่าต่อสังคม (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; ชญานี จินดางาม, 2565; ถมรัตน์ ศิริภาพ, 2554; วนพงษ์ สุดตา, 2565; วัชรศักดิ์ สุดหล้า, 2560) และด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being) ซึ่งมีสภาวะของร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และปราศจากโรคภัย โดยเกิดจากพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งทำให้สามารถดำเนินชีวิต และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) อีกทั้งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน แม้ว่าผลการวิจัยดังกล่าวจะพบว่าภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 “ด้านการมองในแง่ดี (optimism)” มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ “ด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being)” ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยลดความเครียด และส่งเสริมสุขภาพร่างกายของครูให้มีสภาวะของร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และปราศจากโรคภัย มีการดูแลสุขภาพ และโดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งทำให้ครูสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยลดความเครียด พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Andersson (1996), Nes & Segerstrom (2006), Steptoe, O’Donnell, Marmot, and Wardle (2008) ที่ยืนยันว่า การมองโลกในแง่ดีสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาช่วยลดอารมณ์เชิงลบหรือซึมเศร้า และลดการหลีกหนีปัญหาเมื่อเผชิญสถานการณ์ตึงเครียดหรือความเจ็บป่วย ดังนั้น แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงขึ้น สามารถทำได้โดยการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นทักษะการสร้างแรงบันดาลใจโดยเฉพาะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างโรงเรียน และการนำแนวคิดภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและประสิทธิภาพงานในระยะยาว ทั้งนี้ ควรคำนึงเสมอว่า การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีหรือการเพิ่มพูนสุขภาวะไม่ได้หมายถึงแค่การทำให้คนรู้สึกดีขึ้นเพื่อความรู้สึกที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่การเพิ่มพูนสุขภาวะยังมีคุณค่าในทางปฏิบัติด้วย คนที่มีสุขภาวะสูงกว่ามักประสบความสำเร็จในหลายด้านของชีวิต และความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกที่ดีขึ้นของพวกเขา พวกเขามีความเป็นมิตร มีน้ำใจต่อผู้อื่น และกระตือรือร้นมากขึ้น พวกเขารักตัวเองและผู้อื่นมากขึ้น มีร่างกายและระบบภูมิคุ้มกันที่แข็งแรงขึ้น มีทักษะการแก้ไขความขัดแย้งที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จในที่ทำงานมากขึ้น (Maddux, 2025)

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมองในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริตด้วยการบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการเงิน และงบประมาณ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ รักษาคำพูด และคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประเมินผล การให้รางวัล หรือการลงโทษ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนไกล่เกลี่ยอย่างเป็นกลางด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียน และบุคลากร ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่เห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดเพื่อประโยชน์ส่วนตน ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านวิชาการ และการบริหาร เพื่อให้เท่าทันยุคสมัย และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และนักเรียน เปิดใจรับฟังคำแนะนำ คำวิจารณ์จากผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ระดับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านสุขภาวะทางจิตมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู โดยให้โอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทาย รับฟังความคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ จากครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ให้การยอมรับชื่นชมความพยายาม และความสำเร็จของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกำลังใจ แรงผลักดัน และสร้างความมั่นใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการช่วยเหลือแบ่งปัน โดยริเริ่ม และสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และระบายความรู้สึกซึ่งสามารถลดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างต่ำ การสร้างสุขภาวะของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ ทักษะการบริหารงาน ที่จำเป็นให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นด้วยการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะด้านภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจโดยเฉพาะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (best practices) ระหว่างโรงเรียน เพื่อยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสุขภาวะที่ดีของครูในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 52*(3), EDUCU5203012.

กิจธนะ รักษ์ธนธัช. (2564). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนก้องฟ้าวัฒนาวิทย์ตามแนวคิดการสร้างแรงบันดาลใจ*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญานี จินดางาม. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถมรัตน์ ศิริภาพ. (2554). *อิทธิพลของพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสุขภาวะของครูที่มีต่อสุขภาวะของนักเรียน: โมเดลการปรับและการส่งผ่านพหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 10*(3), 173-187.

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกฤษดา ผ่องพิทยา. (2566). ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21. *วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 41*(2), 199-217.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, ลาชิต ไชยอนงค์ และคมวัชร เอี่ยงอ่อง. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในบริบทของศาลยุติธรรม. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 24*(1), 17-31.

พนิดา พิมพ์จันทร์. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ. (2564). *Good health and well-being: เมื่อนิยามของสุขภาพดี ไม่ได้หยุดอยู่แค่ร่างกายแข็งแรง*. ค้นจาก https://www.sdgmove.com/2021/01/25/sdg-updates-good-health-and-well-being

วชิรญาณ์ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19*(36), 196-207.

วนพงษ์ สุดตา. (2565). *รูปแบบการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชรศักดิ์ สุดหล้า. (2560). *การพัฒนาเครื่องมือวัดและส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเพื่อสุขภาวะและความยึดมั่นผูกพันกับงานของครู: การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชนะ รักพงษ์ไพบูลย์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอคติโดยการมองโลกในแง่ดี (Optimism Bias) กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัลลภ ภูจอมจิตร. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลนิกา ฉลากบาง. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8*(2), 541-555.

สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy]. (2566). *Academic Journal (TSQP 1) การสร้างสุขภาวะพื้นฐาน*. ค้นจาก https://www.starfishlabz.com/blog/831-academic-journal-tsqp-1-การสร้างสุขภาวะพื้นฐาน

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2552). *การสร้างแรงบันดาลใจ*. ค้นจาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/52/b20_52.pdf

สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ค้นจาก https://www.bopp.go.th/wp-content/uploads/2025/04/แผนปฏิบัติการปี-68-สพฐ-ฉบับปรับปรุง.pdf

อภิดา จันทร์ทอง, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 8*(2), 318-329.

Andersson, G. (1996). The benefits of optimism: A meta-analytic review of the life orientation test. *Personality and Individual Differences*, *21*(5), 719-725.

Austin, W. J. (2009). *Strategic planning for smart leadership: Rethinking your organization's collective future through a workbook-based, three-level model* (2nd ed.). New Forums Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34-43.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Maddux, J. E. (Ed.). (2025). *Subjective well-being and life satisfaction: A social psychological perspective* (2nd ed). Routledge.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review, 10*(3), 235-251.

Steptoe, A., O'Donnell, K., Marmot, M., & Wardle, J. (2008). Positive affect and psychosocial processes related to health. *British Journal of Psychology, 99*(2), 211-227.

Viac, C., & Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*. Retrieved from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/01/teachers-well-being_bdafdeaf/c36fc9d3-en.pdf

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุภาวดี เวสสะประวีณวงศ์[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความหวังและศรัทธา ตามลำดับ (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสำเร็จในการทำงานของครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน; กลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: 6712470014@rumail.ru.ac.th
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Spiritual Leadership of School Administrators and Job Satisfaction of Teachers in the Ratchadapisek School Group Under the Office of the Basic Education Commission

Supawadee Wessapraweenwong[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: December 27, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of spiritual leadership of school administrators in the Ratchadapisek School Group under the Office of the Basic Education Commission; investigates (2) the level of job satisfaction of teachers under study; and studies (3) the relationship between spiritual leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 245 teachers in the Ratchadapisek School Group under the Office of the Basic Education Commission in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.95. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The spiritual leadership of school administrators in the Ratchadapisek School Group under the Office of the Basic Education Commission overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: altruistic love, vision, and hope/faith. (2) The job satisfaction of teachers under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: achievement, recognition, advancement, and work itself. (3) Overall, the spiritual leadership of school administrators and the job satisfaction of teachers under investigation had a moderate positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the altruistic love of school administrators had a moderate positive correlation at the statistical level of .01 with the advancement of teachers higher than other aspects, and the vision of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the achievement of teachers lower than other aspects.

Keywords: Spiritual Leadership; Job Satisfaction; Ratchadapisek School Group
Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: 6712470014@rumail.ru.ac.th
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และทิศทางของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันมิได้หยุดอยู่เพียงการผลิตผู้เรียนที่มีทักษะ 3Rs8Cs เท่านั้น หากแต่มีเป้าหมายสูงสุด คือ การสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งสติปัญญา คุณธรรม และจิตสาธารณะ เพื่อเป็นรากฐานของสังคมที่มั่นคงและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุเป้าหมายอันยิ่งใหญ่ตามกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้น ปัจจัยชี้ขาดสำคัญประการหนึ่ง คือ คุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ในบริบทนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงก้าวข้ามการจัดการเชิงโครงสร้างไปสู่การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ของ Fry (2016) จึงมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สอดรับกับแนวพระราชดำริด้านการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ (vision) ที่เชื่อมโยงพันธกิจของโรงเรียนเข้ากับอุดมการณ์ของชาติ สร้างความหวังและศรัทธา (hope/faith) ให้ครูผู้สอนเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพ และใช้ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (altruistic love) เป็นฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลการบริหารในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดเชิงระบบ แต่ยังเป็นการตอบสนองต่อความต้องการขั้นลึกของครูและบุคลากรในฐานะมนุษย์ เมื่อพิจารณาผ่านทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) โดยเฉพาะแนวคิดของ Herzberg (1968) พบว่า การที่ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกว่างานสอน คือ พันธกิจที่มีความหมายและทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนทางการศึกษานั้น ถือเป็นปัจจัยจูงใจ (motivator factors) ขั้นสูงสุดที่อยู่เหนือกว่าเพียงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ทั่วไป ความพึงพอใจที่เกิดจากจิตวิญญาณภายในนี้เองจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมตามที่รัฐธรรมนูญและนโยบายรัฐกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม แม้ภาพรวมของนโยบายจะมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีการตั้งคำถามว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในบริบทตะวันตกของ Fry (2016) จะสามารถหลอมรวมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาของไทยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวได้อย่างไร โดยเฉพาะในสภาวะที่ครูต้องเผชิญกับความกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและภาระงานที่ซับซ้อน งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งหวังที่จะสำรวจความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแสวงหาแนวทางการบริหารที่จะเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งความสุขและความหมาย อันจะเป็นพลังสำคัญในการสร้าง “พลเมืองโลก” ที่มีคุณภาพเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศไทยต่อไป เมื่อพิจารณาสภาพความเป็นจริงในกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก กลับพบรอยต่อที่สำคัญระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ ทั้งปัญหาการบริหารแบบสั่งการ ภาระงานที่ล้นตัว และความขาดแคลนการสนับสนุนทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หากปล่อยไว้ปัญหาเหล่านี้ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้าง มนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการศึกษา และวางแนวทางสร้างพื้นที่แห่งความสุขและความหมายในสถานศึกษา อันจะส่งผลสัมฤทธิ์สู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนสืบไป

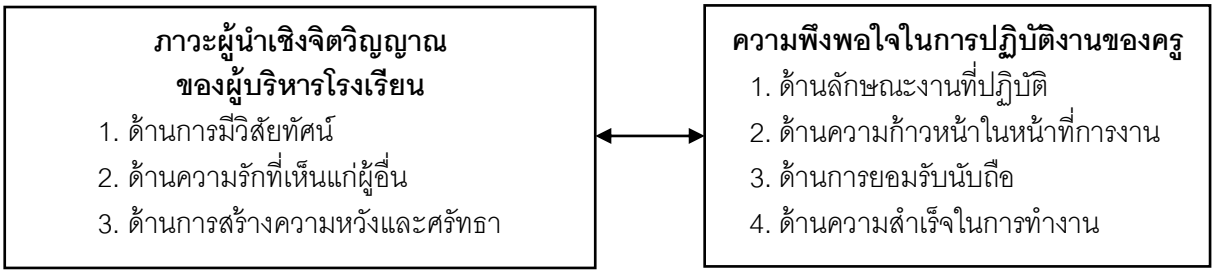
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนของ ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล, ปณิธาน วรรณวัลย์, เกษกนก วรรณวัลย์, เพียงแข ภูผายาง และเพ็ญนภา สุขเสริม (2566), จันทร์เพ็ญ โชคเหมาะ (2566), ณัฐชญาณ์ฎา ฐานุเมธีวัชร์ และอุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2567), ดวงพร พุ่มจำปา และสถิรพร เชาวน์ชัย (2568), ปนัดดา ศรีรังษ์, บุญมี ก่อบุญ และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2567), พลวัต แสงสีงาม (2564), ระพีพัฒน์ พันธุระ (2567) และ Fry (2016) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และ (3) การสร้างความหวังและศรัทธา และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูของ กัลยรัตน์ มั่นสัตย์ (2565), ณภัทร กอบกัยกิจ (2567), ณัฐธิดา ไชยยศ (2568), นันทภรณ์ คล้ายชัย (2566), ปัทมา นามโลมา (2565), เฟื่องฟ้า เมฆฉาย (2568), มณฑล เกียรติคุณสิริ (2565), วรรณยุทธิ์ ดาบแก้ว (2566), สุฑารัตน์ วิเศษพานิช (2566) และอนุวัฒน์ พานิพัด (2564) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3) การยอมรับนับถือ และ (4) ความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 672 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 245 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) แล้วทำการสุ่มโดยการคำนวณสัดส่วนของครูโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก ทั้ง 10 โรงเรียน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับศึกษา อายุ และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	4.29	0.71	มาก
2. ด้านความหวังและศรัทธา (X_2)	4.28	0.74	มาก
3. ด้านความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว (X_3)	4.31	0.75	มาก
รวม (X_{total})	4.29	0.73	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, *SD* = 0.73) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ($\bar{X}$ = 4.31, *SD* = 0.75) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.29, *SD* = 0.71) และด้านความหวังและศรัทธา ($\bar{X}$ = 4.28, *SD* = 0.74) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_1)	4.39	0.67	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_2)	4.41	0.68	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ (Y_3)	4.41	0.66	มาก
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_4)	4.47	0.64	มาก
รวม (Y_{total})	4.42	0.66	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, *SD* = 0.66) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.47, *SD* = 0.64) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.41, *SD* = 0.66) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.41, *SD* = 0.68) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.39, *SD* = 0.67) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน	องค์การสมรรถนะสูง				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.509**	.491**	.434**	.348**	.493**
X_2	.589**	.599**	.546**	.481**	.613**
X_3	.656**	.664**	.657**	.521**	.692**
X_{total}	.623**	.623**	.581**	.479**	.639**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{total}) กลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .493**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .664**) และด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสำเร็จในการทำงานของครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} =.348**)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษกใช้ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และบ่มเพาะค่านิยมเชิงบวก เช่น ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัวและความร่วมมือ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจจากภายใน พัฒนาศักยภาพ และทำงานร่วมกันอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความรู้สึกผูกพันและมีคุณค่า เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ เฟื่องฟ้า เมฆฉาย (2568) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชศรีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเริ่มต้นจากการ สื่อสารวิสัยทัศน์ที่เน้นความหมายและคุณค่าของการจัดการศึกษามากกว่าเพียงการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยการสร้างพื้นที่แห่งความไว้เนื้อเชื่อใจและบ่มเพาะ

ค่านิยมความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ผ่านการรับฟังและสนับสนุนสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนแรงจูงใจภายนอกให้กลายเป็นแรงจูงใจจากภายใน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำ นอกจากนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งเสริมความร่วมมือแทนการแข่งขัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน โดยผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบด้านจริยธรรมและความศรัทธา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มกำลังนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกที่ครูมีต่องาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความมั่นคง ความสัมพันธ์ และสภาพการทำงานที่เหมาะสม เมื่อพึงพอใจจะเกิดแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และมุ่งมั่นทำงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ นันทภรณ์ คล้ายชัย (2566) ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุฑารัตน์ วิเศษพานิช (2566) ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Fasieh, Thoyib, and Suryad (2023) ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสอนในสถาบันการศึกษา Darud Da'wah Wal Irsyad ในเมือง Parepare ประเทศอินโดนีเซีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาระบบสนับสนุนเชิงรุก โดยสร้างความมั่นคงและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน ควบคู่กับการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community--PLC) ที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนทัศนคติเชิงบวกให้เป็นพลังขับเคลื่อนนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ครูเชื่อมโยงภารกิจของตนเข้ากับเป้าหมายร่วมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อครูตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในวิชาชีพ อีกทั้งการที่ผู้บริหารสร้างความหวังและความศรัทธาในองค์กร ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เปิดโอกาสให้ครูเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ลดความวิตกกังวลต่ออนาคต และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และการสนับสนุนอย่างจริงใจของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย และเกื้อกูล ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่น ความเป็นหนึ่งเดียว และแรงจูงใจในการทุ่มเทเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของครูต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ Manel, Bani, and Hidayat (2023) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ Qudus, Khan, Parmar, Naeem, Husnain, and Tabassum (2022) ที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีผลโดยตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งสร้างความหมายให้กับการทำงานของครูผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทของตนมากกว่าภาระหน้าที่ ควบคู่กับการสร้างความหวังและความศรัทธา โดยผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในศักยภาพครูและสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเปลี่ยนแรงกดดันให้เป็นพลังพัฒนา ขณะเดียวกัน การบริหารด้วยความรักและความอาทรจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความผูกพัน ส่งเสริมให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อทั้งสามมิติผสานกันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความหวังและศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดมั่นในการขับเคลื่อนโรงเรียนตามเป้าหมาย มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน แสดงออกถึงความอดทนและไม่ละทิ้งหน้าที่เมื่อเกิดปัญหา เป็นแบบอย่างของความขยันและความรับผิดชอบในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการตัดสินที่เป็นธรรม ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ สร้างแรงบันดาลใจ ทัศนคติเชิงบวก และความศรัทธาในการทำงาน เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากรในโรงเรียน

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด มอบหมายงานที่มีความท้าทาย สามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้าง และนำแนวคิดหรือนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานของครู และสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างภาระงานที่ทำและผลประโยชน์ที่ครูจะได้รับ เป็นการเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และรักษากำลังคนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน อันจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยรัตน์ มั่นสัตย์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ขันธ์ชัย โชติตันติทรสกุล, ปณิธาน วรรณวัลย์, เกษกนก วรรณวัลย์, เพียงแข ภูผายาง และเพ็ญนภา สุขเสริม. (2566). ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 23*(4), 297-308.

จันทร์เพ็ญ โชคเหมาะ. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในเขตสังฆมณฑลราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ณภัทร กอบกัยกิจ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ณัฐชญาณ์ฎา ฐานุเมธีวัชร์ และอุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(5), 220-231.

ณัฐธิดา ไชยยศ. (2568). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดวงพร พุ่มจำปา และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2568). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 5*(1), 182-193.

นันทภรณ์ คล้ายชัย. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปนัดดา ศรีรังษ์, บุญมี ก่อบุญ และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2567). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์, 8*(3), 61-74.

ปัทมา นามโลมา. (2565). *แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พลวัต แสงสีงาม. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรังสิต.

เฟื่องฟ้า เมฆฉาย. (2568). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

มณฑล เกียรติคุณสิริ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ระพีพัฒน์ พันธุระ. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณยุทธิ์ ดาบแก้ว. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุฑารัตน์ วิเศษพานิช. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อนุวัฒน์ พานิพัด. (2564). *โมเดลสมการโครงสร้างกรอบแนวคิดเติบโตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Fasieh, M. F. I., Thoyib, A., & Suryad, N. (2023). Job satisfaction as a mediator of spiritual leadership and intention to stay of teaching personnel. *Journal of Business and Management Review, 4*(3), 180-195.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Fry, L. W. (2016). Spiritual leadership. In A. Farazmand (Ed.), *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance* (pp. 1-6). Springer.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 46*(1), 53-62.

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

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Manel, R. D., Bani, I. & Hidayat, F. (2023). Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business, 2*(1), 34-43.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Qudus, A., Khan, S. U., Parmar, V., Naeem, M., Husnain, M., & Tabassum, M. F. (2022). Spiritual leadership impact on teacher's performance and life satisfaction through spiritual well-being. *Indian Journal of Economics and Business, 21*(2), 385-408.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ฐิติรัตน์ ผดุง[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; องค์กรแห่งการเรียนรู้; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: praeluck@gmail.com
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Learning Organization of Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Thitirat Phadung[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: December 27, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of innovative leadership of school administrators under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of learning organization of schools under study; and studies (3) the relationship between innovative leadership of school administrators and learning organization of schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The innovative leadership of school administrators under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: teamwork and collaboration, creating an innovative climate, creative thinking, and visionary leadership for change. (2) The learning organization of schools under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: team learning, personal mastery, shared vision, mental models, and system thinking. (3) Overall, the innovative leadership of school administrators and the learning organization of schools under investigation had a moderate positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the creating an innovative climate of school administrators had a moderate positive correlation at the statistical level of .01 with the shared vision of schools under investigation higher than other aspects, and the visionary leadership for change of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the personal mastery of schools under investigation lower than other aspects.

Keywords: Innovative Leadership; Learning Organization;
Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration
Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: praeluck@gmail.com
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

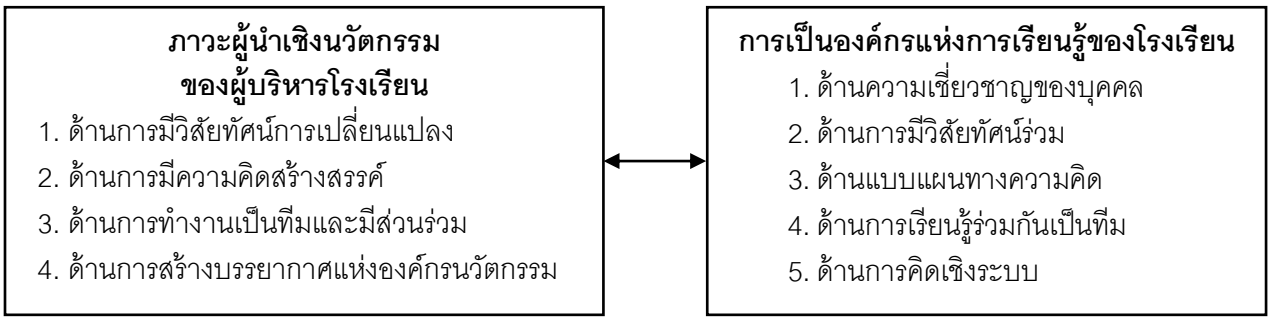
ในบริบทความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน ทั้งด้านความต้องการแรงงาน ด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม ด้านการเรียนรู้ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบกับปัญหาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับเศรษฐกิจหดตัว เสถียรภาพทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม จำนวนสถานศึกษาและผู้เรียนที่มีแนวโน้มลดลง ตลอดจนบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น ล้วนส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงต้องเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2568) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมและมีคุณภาพสามารถใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567, หน้า 9-12) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษา โดยต้องมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถนำพาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) อย่างยั่งยืน (ชิดชนก เพ่งพิศ และธดา สิทธิ์ธาดา, 2568, หน้า 186; ศิรินทร์พร คุปตพงศ์, 2565, หน้า 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร กำหนดทิศทางด้วยกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (เฉลิมพล ดีสวัสดิ์, 2566, หน้า 55) ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างในการใช้นวัตกรรมก่อนจึงเผยแพร่สู่โรงเรียน (ลัดดาวัลย์ ซาซิโย, 2566, หน้า 2) และส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมการบริหาร หลักสูตร การนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (นุรสรินทร์ การีจิ, 2567, หน้า 71) และนำพาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งเป็นกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการอบรม การฝึกทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) ที่ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญของบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งนำพาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) ที่ได้กำหนดอัตลักษณ์แห่งมหานคร คือ รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม และเป็นนวัตกรที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563, หน้า 5-6) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาไว้ โดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-NET และผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ หรือ PISA เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีผู้เรียนบางกลุ่มที่มีผลการทดสอบ O-NET และผลการทดสอบ PISA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ผู้เรียนส่วนใหญ่ของประเทศยังมีค่าคะแนนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) และจากความสำคัญนี้ สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะมาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน และบริหารโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566), ลัดดาวัลย์ ซาซิโย (2566), สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร (2566), นุรสรินทร์ การีจิ (2567) และ Horth and Vehar (2014) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และจากการสังเคราะห์แนวคิดวินัยแห่งการเรียนรู้ห้าประการของ Senge (1990) สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (3) ด้านแบบแผนทางความคิด (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 437 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 14,201 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มเขต โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากเขต เพราะตัวอย่างมีสถานะไม่แตกต่างกัน และขั้นตอนที่ 2 สุ่มสำนักงานเขต โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) โดยการจับสลากสำนักงานเขต และขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างครูจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองแขม และสำนักงานเขตภาษีเจริญ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) อย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.27	0.48	มาก
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	4.28	0.53	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3)	4.32	0.50	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	4.29	0.48	มาก
รวม	4.28	0.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, *SD* = 0.43) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.32, *SD* = 0.50) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.29, *SD* = 0.48) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.28, *SD* = 0.53) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.27, *SD* = 0.48) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล (Y_1)	4.37	0.46	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	4.35	0.45	มาก
3. ด้านแบบแผนทางความคิด (Y_3)	4.34	0.44	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4)	4.38	0.45	มาก
5. ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)	4.33	0.49	มาก
รวม	4.35	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, *SD* = 0.42) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.38, *SD* = 0.45) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.37, *SD* = 0.46) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$ = 4.35, *SD* = 0.45) ด้านแบบแผนทางความคิด ($\bar{X}$ = 4.34, *SD* = 0.44) และด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.33, *SD* = 0.49) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
X_1	.457**	.540**	.501**	.536**	.496**	.538**
X_2	.476**	.487**	.505**	.513**	.499**	.550**
X_3	.464**	.590**	.573**	.617**	.563**	.581**
X_4	.493**	.622**	.557**	.597**	.559**	.594**
X_{total}	.531**	.650**	.592**	.634**	.590**	.633**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{total}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .633**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} =.622**) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} =.457**)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแสดงสมรรถนะการบริหารโรงเรียนเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบของระบบราชการที่ขาดความยืดหยุ่น และความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถแสดงศักยภาพในการบริหารงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nebieridze (2023) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องทำหน้าที่เป็นสถาปนิกวัฒนธรรมของโรงเรียน สร้าง

ค่านิยมร่วมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อมโยงมิติการบริหารบุคลากร โครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์กับชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากโรงเรียนมีระบบการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ที่เข้มแข็ง โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมเพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายใต้บรรยากาศที่เปิดกว้างทางความคิด ส่งผลให้สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่มองว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ผู้คนขยายขีดความสามารถของตนในการสร้างผลลัพธ์ที่ตนเองปรารถนาอย่างแท้จริง รูปแบบความคิดใหม่ ๆ ได้รับการหล่อเลี้ยง ความมุ่งหมายร่วมกันได้รับการปลดปล่อย และผู้คนเรียนรู้ที่จะมองเห็นระบบทั้งหมดไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้แบบสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถสร้างอนาคตใหม่ได้ด้วยตนเอง ผ่านวินัยแห่งการเรียนรู้ห้าประการ และสอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์ (2567) ที่พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลักดันโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยความยืดหยุ่น การเปิดโอกาสให้มีการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงระบบ ควบคู่กับการสนับสนุนให้แสวงหาทักษะใหม่จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้โรงเรียนก้าวสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับเงื่อนไขของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัยห้าประการของ Senge (1990) ที่เน้นความเชี่ยวชาญของบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การปรับเปลี่ยนแบบแผนทางความคิด และการคิดเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวมีความแตกต่างจาก ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียงลำพังยังไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เต็มศักยภาพ เนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อนด้านโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ การดำเนินงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและทับซ้อน ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจขาดความยืดหยุ่นและล่าช้า จึงเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ลดทอนประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นต้องอาศัยความคล่องตัวในการปฏิบัติงานจริง และสอดคล้องกับ Thitiratsakul (2022) ที่พบว่า ระบบบริหารแบบราชการรวมศูนย์ทำให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้กระบวนการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติมีความล่าช้าและขัดแย้งกับวิถีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องการความรวดเร็ว นอกจากนี้ อุปสรรคสำคัญในระดับปฏิบัติการคือภาระงานของครูที่นอกเหนือจากการสอนมีปริมาณมาก ส่งผลให้เวลาในการเรียนรู้ทางวิชาชีพลดลงและทำให้นวัตกรรมถูกมองว่าเป็นภาระงานเพิ่มมากกว่าโอกาสในการพัฒนาตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประกอบกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นอำนาจตามสายการบังคับบัญชา ดังนั้นผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ในระดับปานกลางจึงมิได้บ่งชี้ถึงความล้มเหลวของภาวะผู้นำ หากแต่สะท้อนให้เห็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม การขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องปฏิรูปโครงสร้าง

การบริหารให้ลดความซ้ำซ้อน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทาง ควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ทั้งนี้ จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจะยกระดับให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกมิติควบคู่กัน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงที่สุด โดยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่กลัวการถูกตำหนิ ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เมื่อผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยจัดทำแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริงในแต่ละภาคเรียน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูร่วมกันสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และเสนอแนวทางปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านช่องทางกล่องรับความคิดเห็น แบบสำรวจออนไลน์ หรือการสนทนากลุ่มย่อย เป็นต้น พร้อมทั้งส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน ให้ครูได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการยกย่องและให้รางวัลครูที่ริเริ่มนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียน อันเป็นหนึ่งในวินัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมมาใช้ก่อน แล้วจึงเผยแพร่แนวทางสู่ครูและบุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาศักยภาพด้านการมองการณ์ไกลและการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีการศึกษาและทิศทางตลาดแรงงาน เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ชัดเจนและทันสมัยด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เต็มศักยภาพ เนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อนด้านโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ การดำเนินงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและทับซ้อน รวมถึงภาระงานของครูที่นอกเหนือจากการสอนมีปริมาณมาก ดังนั้น การยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สูงขึ้น จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในทุกมิติ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้ลดความซ้ำซ้อน การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาศักยภาพด้านการมองการณ์ไกลและการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยควรเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อสังเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งควรตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ทั้งด้านเทคโนโลยีการศึกษาและทิศทางตลาดแรงงาน เพื่อนำสารสนเทศเหล่านี้มาใช้เป็นเข็มทิศในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียนให้มีความชัดเจนและทันสมัย การสร้างความเข้าใจ

และเป้าหมายร่วมกันเช่นนี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรเร่งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่อาศัยข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจแทนการใช้วิจารณญาณส่วนบุคคล โดยควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ควบคู่กับการส่งเสริมศักยภาพครูผ่านการอบรมและการเปิดเวทีระดมสมองเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ปัญหาแบบองค์รวม รวมทั้งปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นกลไกสำคัญกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง การยกระดับให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้ครูกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว และเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชิดชนก เพ่งพิศ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8* (หน้า 184-194), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บัณฑิตวิทยาลัย.

ชุลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.

นุรสรินทร์ การีจิ. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.

ลัดดาวัลย์ ซาซิโย. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569).* ค้นจาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/116/ITA/O4_แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน/แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร%20ฉบับที่%203%20%28พ.ศ.%202564%20-%202569%29.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* ค้นจาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA.* ค้นจาก http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1861-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21.* ค้นจาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2103-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). *ทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2568-2570.* ค้นจาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2127-file.pdf

สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Horth, D. M., & Vehar, J. (2014). *Becoming a leader who fosters innovation*. Retrieved from https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2014/03/BecomingLeaderFostersInnovation.pdf

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Nebieridze, K. (2023). Innovative School Leadership Aspects. *Journal of Legal Studies, 31*(45), 17-37.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday/Currency.

Thitiratsakul, T. (2022). *BMA fails capital's children in need*. Retrieved from https://tdri.or.th/en/2022/05/bma-fails-capitals-children-in-need/

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ธีระ รวยอารี[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ (2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ (3) ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21; ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21; การปฏิบัติงานของครู
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: tongthrone01@gmail.com
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between 21st Century School Administrator Skills and Teacher Performance Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Teera Ruayriee[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: December 27, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of 21st century school administrator skills under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2; investigates (2) the level of teacher performance in schools under study; and studies (3) the relationship between 21st century school administrator skills and teacher performance under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The 21st century school administrator skills under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at a high level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: problem solving skills, human relation skills, visionary leadership skills, technological and digital skills, creative thinking skills, teamwork skills, and communication skills. (2) The teacher performance in schools in schools under study was at the highest level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: teacher duties, learning management, and relationships with parents and the community. (3) Overall, the 21st century school administrator skills and the teacher performance in schools under investigation had a relatively high positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the problem solving skills of school administrators had a relatively high positive correlation at the statistical level of .01 with the teacher duties higher than other aspects, and the communication skills of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the relationships with parents and the community lower than other aspects.

Keywords: The 21st Century School Administrator Skills; The 21st Century Skills; Teacher Performance
Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: tongthrone01@gmail.com
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

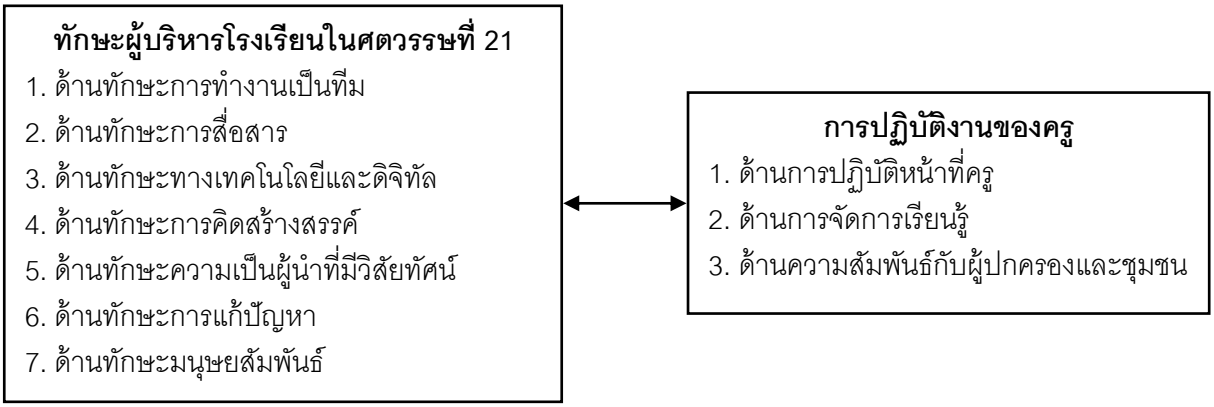
การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ภายใต้ทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตลอดจนนโยบาย Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เข้าถึงทุกภูมิภาคอย่างโปร่งใส โดยนโยบายกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ 4Cs (Critical Thinking-การคิดวิเคราะห์, Communication-การสื่อสาร, Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีและการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557; 2566) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกดิจิทัล โดยมีปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อนวัตกรรมอย่างยั่งยืน (อุนนดา โชติไสว, 2565) ทั้งนี้ ความสอดประสานระหว่างทักษะการบริหาร (administrative skills) และสมรรถนะครู (teacher competency) ถือเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน (อรอุมา ดวงจันทร์, 2558) อย่างไรก็ตาม แม้ในเชิงนโยบายจะมีการกำหนดทิศทางไว้อย่างชัดเจน แต่จากการศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า โรงเรียนหลายแห่งยังประสบปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะปัญหาด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารนโยบายและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนระหว่างเป้าหมายของโรงเรียนกับผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังพบช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญ คือ การขาดแคลนงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับระดับการปฏิบัติงานของครูในบริบทเฉพาะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายและมีความกดดันทางการแข่งขันสูง ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจึงยังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ทราบระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 และระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาทักษะผู้บริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของ ธนวัฒน์ สามารถ (2567), ธวัชชัย ศรีจันทร์ (2565), นูรมี อูแม (2566), ปานรวี สุริเทศ (2566), ปิยะพงษ์ ทิพย์โภชน์ (2567) และ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) สรุปได้ว่า ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 7 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (2) ด้านทักษะการสื่อสาร (3) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล (4) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (6) ด้านทักษะการแก้ปัญหา (7) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ และจากการสังเคราะห์ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” (2562) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach’s alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,042 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม

(cluster random sampling) โดยการยกกลุ่มจาก 6 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สหวิทยาเขตนวมินทร์ สหวิทยาเขตรัชวิภา สหวิทยาเขตภาคีนพวัฒน์ สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สหวิทยาเขตนวสิรินครนทร์ และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจัดฉลากได้มา 1 สหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตวชิรบูรพา ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ด้วยการเปรียบเทียบแบ่งประชากรออกเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาในการรับราชการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียน

ในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	*SD*	แปลผล
1. ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม (X_1)	4.49	0.44	มาก
2. ด้านทักษะการสื่อสาร (X_2)	4.47	0.38	มาก
3. ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล (X_3)	4.60	0.35	มากที่สุด
4. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (X_4)	4.56	0.37	มากที่สุด
5. ด้านทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (X_5)	4.61	0.38	มากที่สุด
6. ด้านทักษะการแก้ปัญหา (X_6)	4.65	0.35	มากที่สุด
7. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (X_7)	4.61	0.37	มากที่สุด
รวม (X_{total})	4.57	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, *SD* = 0.34) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.65, *SD* = 0.35) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.61, *SD* = 0.37) ด้านทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.61, *SD* = 0.38) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.60, *SD* = 0.35) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.56, *SD* = 0.37) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.49, *SD* = 0.44) และด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.47, *SD* = 0.38) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.63	0.34	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.62	0.30	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.49	0.34	มาก
รวม (Y_{Total})	4.58	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, *SD* = 0.28) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X}$ = 4.63, *SD* = 0.34) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.62, *SD* = 0.30) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.49, *SD* = 0.34) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21	การปฏิบัติงานของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{total}
X_1	.690**	.696**	.350**	.665**
X_2	.773**	.629**	.279**	.647**
X_3	.795**	.799**	.280**	.716**
X_4	.904**	.786**	.630**	.895**
X_5	.886**	.802**	.589**	.877**
X_6	.922**	.766**	.530**	.856**
X_7	.895**	.859**	.678**	.936**
X_{total}	.912**	.831**	.518**	.870**

จากตาราง 3 พบว่า ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 (X_{total}) กับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (Y_{total}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}= .870**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .922**) และด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .279**)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากทักษะของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยีและดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่สามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยสอดคล้องกับ Glanz (2022) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำทางวิชาการในการจัดการการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยี สร้างวิสัยทัศน์และการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ตรีรัตน์ วงศ์ศรีวัฒนกุล และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) ที่พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้ และประสบการณ์ ทั้งการพูด การเขียน และอวัจนภาษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงประเด็น และเหมาะสมกับบริบทสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน สร้างความร่วมมือ โน้มน้าวใจ และให้เกิดการตอบสนองต่อกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (กนกวรรณ มุขตา, 2564; ธนวัฒน์ สามารถ, 2567; นูรมี อูแม, 2566; ปานรวี สุริเทศ, 2566) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ทั้งนี้ ทักษะการสื่อสารมีประโยชน์ในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดข้อมูลและแนวคิดผ่านวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถโน้มน้าวใจและกระตุ้นความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, อุษณีย์ สีนนลี, ณัฐชยา สมมาศเดชสกุล, และวดิธ ยลชื่น (2568) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีและวางแผนสูง แต่ทักษะด้านการสื่อสารกลับต่ำที่สุดในกลุ่มทักษะทั้งหมดเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการการสื่อสารและพัฒนาความร่วมมือ การเป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ การยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถนำพาสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการนำเทคนิคและแนวคิดการบริหารมาปรับใช้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการสร้างความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 1 ในการสร้างโครงสร้างการบริหารที่คล่องตัว ตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ด้านการบริหารงานบุคคลที่เน้นความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (2564) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ธวัชชัย ศรีจันทร์ (2565) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน ที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนศึกษาและทาความเข้าใจบริบทของชุมชนเพื่อสามารถอยู่ร่วมกันได้บนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยังคงอยู่ต่อไป มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเอง ควรมองการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาชีพที่ส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการของผู้เรียน ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Arthur and Dadson (2025) ที่กล่าวว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงานชุมชนจะต้องมีทัศนคติที่มองว่าโรงเรียนควรเป็นพื้นที่ที่ชุมชนร่วมกันเพื่อเรียนรู้ แบ่งปัน และเติบโต

3. ทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของโลกและทักษะสมัยใหม่มาปรับใช้ ซึ่งเปรียบเสมือนการสร้าง “เป้าหมายร่วม” โดยการวางรากฐานทักษะในศตวรรษที่ 21 มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความเป็นมืออาชีพและยกระดับผู้เรียนให้มีคุณธรรมและทักษะนวัตกรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น แก้ปัญหาได้รวดเร็ว และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคี สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้โรงเรียนก้าวสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hargreaves and Fullan (2019) ที่อธิบายว่า การที่ผู้บริหารมีสมรรถนะในการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่ความสำเร็จในองค์ประกอบด้านผ่านการสร้างความรับผิดชอบที่ทุกคนในโรงเรียนมีร่วมกันกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นูรมี อูแม (2566) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของครูในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ต้องอาศัยมากกว่าเพียงทักษะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน แต่ต้องวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในโรงเรียนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน สามารถทำได้โดยการพัฒนาทุนทางสังคม (social capital) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และกับชุมชน ซึ่งต้องใช้เวลาสร้างและอาศัยความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (readiness for change) และการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ (Hargreaves & Fullan, 2019)

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านหลักการพูดและการใช้อวัจนภาษา เพื่อถ่ายทอดความรู้และนโยบายได้อย่างชัดเจนและจูงใจ และควรยึดหลักการรับฟังอย่างปราศจากอคติ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในทุกระดับ สามารถเจรจาต่อรองและชี้แนะบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

2. การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ โดยครูต้องเชิงรุกในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาทักษะทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ พร้อมประเมินทักษะตนเองสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างมีคุณภาพ และควรเน้นการยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สูงขึ้น เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และกับชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ มุขตา. (2564). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. ค้นจาก https://www.moe.go.th/การเรียนรู้ในศตวรรษที่-2

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. ค้นจาก https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024

“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.” (2562). *ราชกิจจานุเบกษา, 136* (พิเศษ 68 ง), 18-20.

ตรีรัตน์ วงศ์ศรีวัฒนกุล และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์, 25*(1), 66-75.

ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนวัฒน์ สามารถ. (2567). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธวัชชัย ศรีจันทร์. (2565). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นูรมี อูแม. (2566). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปานรวี สุริเทศ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปิยะพงษ์ ทิพย์โภชน์. (2567). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, อุษณีย์ สีนนลี, ณัฐชยา สมมาศเดชสกุล, และวดิธ ยลชื่น. (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย. *ครุสภาวิทยาจารย์, 6*(2), 139-156.

พัฒนพงษ์ แสงพันธ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อรอุมา ดวงจันทร์. (2558). *ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

อุนนดา โซติไสว. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Arthur, A., & Dadson, B. K. A. (2025). *Constructing connections beyond the classroom*. Retrieve form https://www.unicef.org/ghana/blog/constructing-connections-beyond-classroom

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Glanz, J. (2022). *Managing today's schools: New skills for school leaders in the 21st century*. Rowman & Littlefield.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2019). *Professional capital: Transforming teaching in every school.* Teachers College Press.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กุลณัฐ เลาะประสิทธิ์[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม ด้านการมีทักษะเชิงระบบ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการมีความรู้ในระดับสากล ตามลำดับ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ของข้าราชการครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสำเร็จของงานของข้าราชการครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการครู; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: 6712470013@rumail.ru.ac.th
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Globalized Leadership of School Administrators and the Work Motivation of Government Teachers in Schools Under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration

Kullanut Loeprasid[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: December 27, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of globalized leadership of school administrators under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of work motivation of government teachers in schools under study; and studies (3) the relationship between globalized leadership of school administrators and work motivation of government teachers in schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 government teachers in schools under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The globalized leadership of school administrators under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration was at a high level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: intercultural skills, system skills, flexibility, interpersonal skills, and global knowledge. (2) The work motivation of government teachers in schools under study was at the highest level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: achievement, growth needs, and relatedness needs. (3) Overall, the globalized leadership of school administrators and the work motivation of government teachers under investigation had a moderate positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the flexibility of school administrators had a moderate positive correlation at the statistical level of .01 with the relatedness needs of government teachers higher than other aspects, and the interpersonal skills of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the achievement of government teachers lower than other aspects.

Keywords: Globalized Leadership; Work Motivation; Government Teacher; Schools Under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: 6712470013@rumail.ru.ac.th
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มนุษย์สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และองค์ความรู้ที่เคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนอย่างไร้ขีดจำกัด (Perez, 2017) การเชื่อมต่อดังกล่าวก่อให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากความเจริญและความทันสมัยตามแบบตะวันตก และส่งผลให้แนวคิดทางเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีของประเทศตะวันตก มีอิทธิพลต่อสังคมโลกอย่างกว้างขวาง กระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้ทุกประเทศและทุกองค์กรต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาที่ต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและวัฒนธรรม การทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อรองรับการแข่งขันในระดับนานาชาติ (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2553) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลก โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติ (สุพล วังสินธ์, 2538) ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาการเปลี่ยนแปลง การศึกษาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ เริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่ทศวรรษ 1990 พบว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องมีสมรรถนะที่แตกต่างจากอดีตอย่างชัดเจน โดยสามารถบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางความซับซ้อน ความหลากหลาย และการแข่งขันที่รุนแรง รวมถึงจัดการความขัดแย้งและสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2547) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ จึงหมายถึงความสามารถในการนำองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ครอบคลุมด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้ระดับสากล ความเข้าใจวัฒนธรรม ทักษะเชิงระบบ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ภาราดร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ์ อ่ำจุ้ย และอาณัติ เดชจิตร, 2564) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้กำหนดบรรยากาศการทำงานของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หากขาดการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม อาจทำให้ครูเกิดความเครียด ความไม่พึงพอใจ และลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2551) การสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (สมพร สุทัศนีย์, 2551) ดังนั้น ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ควบคู่กับความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

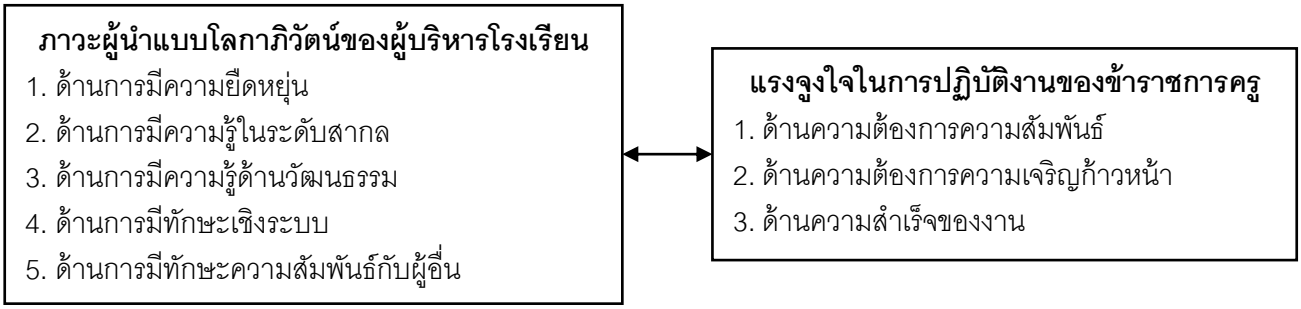
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Bird and Osland (2004), Caligiuri (2006), Campbell and Samiec (2005), Grisham and Walker (2008), Goldsmith, Greenberg, Robertson, and Hu-Chan (2003), Mendenhall, Osland, Bird, Oddou, Stevens, Maznevski, and Stahl (2017), Northouse (2014) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความยืดหยุ่น (2) ด้านความรู้ในระดับสากล (3) ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม (4) ด้านการมีทักษะเชิงระบบ (5) ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ กนกวรรณ สมวงศ์ (2564) และ ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2564) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (3) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 437 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 14,201 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มเขต โดยการสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากกลุ่มเขต เพราะตัวอย่างมีสถานะไม่แตกต่างกัน และขั้นตอนที่ 2 สุ่มสำนักงานเขต โดยการสุ่มแบบยกกลุ่ม โดยการจับสลากสำนักงานเขต และขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในโรงเรียนสำนักงานเขตสะพานสูง และเขตบางกะปิ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) อย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	*SD*	แปลผล
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1)	4.38	0.53	มาก
2. ด้านการมีความรู้ในระดับสากล (X_2)	4.24	0.55	มาก
3. ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม (X_3)	4.52	0.51	มากที่สุด
4. ด้านการมีทักษะเชิงระบบ (X_4)	4.39	0.58	มาก
5. ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_5)	4.31	0.72	มาก
รวม (X_{total})	4.36	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, *SD* = 0.52) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.52, *SD* = 0.51) ด้านการมีทักษะเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.39, *SD* = 0.58) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 4.38, *SD* = 0.53) ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.31, *SD* = 0.72) และด้านการมีความรู้ในระดับสากล ($\bar{X}$ = 4.24, *SD* = 0.55) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	*SD*	แปลผล
1. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Y_1)	4.43	0.57	มาก
2. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_2)	4.55	0.50	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	4.56	0.51	มากที่สุด
รวม (Y_{total})	4.51	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, *SD* = 0.49) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.56, *SD* = 0.51) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.55, *SD* = 0.50) และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.43, *SD* = 0.57) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{total}
X_1	.603**	.460**	.479**	.558**
X_2	.595**	.458**	.511**	.565**
X_3	.528**	.484**	.440**	.524**
X_4	.579**	.501**	.499**	.570**
X_5	.584**	.454**	.438**	.534**
X_{total}	.644**	.523**	.525**	.611**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{total}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .611**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .603**) กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ของข้าราชการครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .438**) กับด้านความสำเร็จของงานของข้าราชการครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตในระยะยาวและสามารถกำหนดทิศทางสู่อนาคตได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก การส่งเสริมการเรียนรู้ และการคำนึงถึงบริบทแวดล้อม ผู้บริหารยังยึดมั่นในความเป็นตัวของตนเอง มีวินัยภายในสูง มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานอย่างถูกต้อง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้เกิดการกระจายอำนาจ มีความเชี่ยวชาญในเชิงยุทธศาสตร์ สามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ ระดมพลังและความไว้วางใจ ตลอดจนเสริมศักยภาพให้กับผู้อื่น ทั้งนี้ ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถเติบโตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกาภิวัตน์ (Bass & Avolio (1994) รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิด

ภาวะผู้นำโลก ที่มุ่งให้ผู้นำมีความสามารถในการมองภาพรวมระดับโลก เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสามารถบริหารจัดการองค์กรให้สอดรับกับบริบทสากล (Mendenhall et al., 2008) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรางคณา ชาวน่าน และศิริพงษ์ เศาภายน (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากข้าราชการครูในโรงเรียนมีความเพียรพยายาม มีความสม่ำเสมอในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสามารถเข้าใจแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงที่เกิดจากความต้องการและความปรารถนาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับแรงบันดาลใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงของครูเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการถูกกระตุ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยไม่คาดหวังรางวัล และสอดคล้องกับ มุกรินทร์ กันเขตวิทย์ และวัฒนา จินดาวัฒน์ (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากทั้งปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมและความมั่นคงในงาน รวมถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์จะแสวงหาการตอบสนองความต้องการจากระดับพื้นฐานไปสู่การพัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง โดยผู้บริหารมีมุมมองเชิงสากล เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารทีมงานที่มีความหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่ครู ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในทิศทางขององค์กร เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้ สอดคล้องกับ กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2565) ที่พบว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความร่วมมือ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสอดคล้องกับ ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์, ปรเมศร์ กลิ่นหอม และมิตภาณี พุ่มกล่อม (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ในเชิงทฤษฎีอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1999) และ Bass and Bass (2008) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci and Ryan (1985) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนด้านความเป็นอิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์ในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคลให้สูงขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีความรู้ในระดับสากล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพในการรับรู้ วิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์ระดับโลกอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างรอบด้าน ตลอดจนตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพลวัตของสังคมโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา พร้อมทั้งสามารถนำความรู้และแนวปฏิบัติจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลในการทำงานและเชื่อมโยงเครือข่ายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมแรงจูงใจพื้นฐานด้านความสัมพันธ์ โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การสร้างความผูกพันในองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ดี ผ่านกิจกรรม เช่น PLC, SLC หรือการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จัดระบบพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษาแก่ครูผู้ช่วย เพื่อช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น อันจะส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์และทักษะการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อสร้างองค์กรที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้และขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 8*(3), 135-152.

ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์, ปรเมศร์ กลิ่นหอม และมิตภาณี พุ่มกล่อม. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7*(1), 246-257.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา*. เนติกุลการพิมพ์.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. ปัญญาชน.

ภาราดร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ์ อ่ำจุ้ย และอาณัติ เดชจิตร . (2564). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. *วารสารวิจัยวิชาการ, 4*(2), 283–296.

มุกรินทร์ กันเขตวิทย์ และวัฒนา จินดาวัฒน์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9*(1), 186-198.

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรางคณา ชาวน่าน และศิริพงษ์ เศาภายน. (2567). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 35*(2), 56-68.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้คืออะไร ไม่ทำ-ไม่รู้.* ค้นจาก https://old.kmi.or.th/5_Link/Article_PVicharn/0001_IntroToKM2.html

ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22*(1), 179-193.

สมพร สุทัศนีย์. (2551). *มนุษยสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพล วังสินธ์. (2538). โรงเรียนมัธยมศึกษายุคโลกาภิวัฒน์. *วารสารครุศาสตร์, 24*(2), 19-22.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). Free Press.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(1), 9-32.

Bird, A., & Osland, J. S. (2004). Global competencies: An introduction. In H. W. Lane, M. L. Maznevski, M. E. Mendenhall, & J. McNett (Eds.), *The Blackwell handbook of global management: A guide to managing complexity* (pp. 57-80). Blackwell Publishing.

Caligiuri, P. (2006). Developing global leaders. *Human Resource Management Review, 16*(2), 219-228.

Campbell, S. & Samiec, E. (2005). *5-D leadership: Key dimenaions for leading in real word*. Davises-Black Publishing.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Grisham, T. & Walker, D. H. T. (2008). Cross-cultural leadership. *International Journal of Managing Projects in Business, 1*(3), 439-445.

Goldsmith, M., Greenberg, C., Robertson, A., & Hu-Chan, M. (2003). *Global leadership: The next generation*. Financial Times Prentice Hall.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 46*(1), 53-62.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.

Mendenhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A., Oddou, G. R., Stevens, M. J., Maznevski, M. L., & Stahl, G. K. (Eds.). (2017). *Global leadership: Research, practice, and developmen*t (3rd ed.). Routledge.

Northouse, P. G. (2014). *Introduction to leadership: Concepts and practice* (3rd ed.). SAGE Publications.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Perez, J. R. (2017). Global leadership and the impact of globalization. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 14*(3), 48-52.

Perceptions of AI in Music Production: Challenges and Innovations Among Selected Music Producers in Lagos State

Sunday Olufemi Akande[1] Adetoyese Oladapo Adeyeye[2]

Received: February 8, 2026	Revised: March 28, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This study explores the evolving landscape of music production in the era of artificial intelligence (AI) using a quantitative research approach. It is informed by postmodernist theory and Human-Technology Interaction (HTI), with an emphasis on deconstruction and the decentralization of authorship, which provides a critical framework for examining the transformative impact of AI on the music industry. The study employed purposive sampling to select 50 music producers in Lagos State based on their active involvement in music production, familiarity with AI-driven tools, and professional experience. Participants represented a diverse range of genres, including Afrobeat, Hip-hop, Gospel, Afro-fusion, Highlife, and Electronic Dance Music (EDM), ensuring that findings capture a broad spectrum of creative practices within the Nigerian music scene. Data were collected using a structured questionnaire comprising Likert-scale items designed to assess perceptions of AI's influence on creativity, authorship, and production practices. The instrument consisted of multiple items across key variables and was subjected to reliability testing using Cronbach's alpha to ensure internal consistency. Descriptive statistical methods, including frequencies and percentages, were used to analyze the data. Findings revealed that AI challenges conventional notions of authorship while raising concerns about the potential erosion of human creativity and emotional depth in music. At the same time, respondents recognize AI's capacity to enhance creativity and democratize access to music production tools. The study concludes that although AI presents significant opportunities for innovation, it also raises critical questions about the future of human creativity and the evolving role of technology in artistic expression.

Keywords: Artificial Intelligence; Music Production; Music Producer; Challenges and Innovation
Type of Article: Research Article

[1]Faculty of Arts, Olabisi Onabanjo University
Ago-Iwoye, Ogun State, Nigeria
Corresponding Author Email: olufemi.akande@oouagoiwoye.edu.ng

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Introduction

AI technologies are swiftly changing how music is created, produced, and experienced (Boden, 2016). In recent years, AI has transitioned from being a minor tool to a fundamental technology in music creation, assisting artists, producers, and organizations in optimizing procedures, boosting creativity, and discovering new soundscapes (Herremans, Chuan, & Chew, 2017). Machine learning algorithms, neural networks, and various AI applications are increasingly employed to examine large volumes of musical data, generate tunes, aid in sound engineering, and even replicate the styles of well-known artists. With this, it means that AI-driven applications now have the ability to autonomously compose music, provide personalized suggestions, and facilitate more effective workflows during production. For example, AI-powered programs can produce beats, melodies, harmonies, and lyrics, which may allow beginner musicians to craft complex pieces.

Moreover, AI technologies can also be utilized for mastering tracks, improving sound quality, or even forecasting musical trends, giving producers a strategic advantage in a constantly changing industry (Briot, Hadjeres, & Pachet, 2020). Nevertheless, as AI progresses in music production, it introduces a distinct array of challenges. These challenges include worries about copyright concerns, the possible replacement of human artistry, ethical questions, and the repercussions of AI on traditional roles in the music field, such as songwriters, producers, and audio engineers (McCormack, Gifford, & Hutchings, 2019). Additionally, debates continue regarding the authenticity of music produced by AI and its emotional impact on listeners.

Research Objectives

The objectives of this sought to:

i. identify the challenges faced by selected music producers in Lagos State in navigating AI-driven music production and

ii. explore the innovative uses of AI in music production among selected music producers in Lagos State.

Conceptual Framework

This study adopted a postmodernist approach, particularly as articulated by Jean-François Lyotard and Jean Baudrillard, to challenge traditional notions of truth, authorship, and originality. Lyotard's concept of the postmodern condition highlights the decline of grand narratives and the emergence of relativism in the arts, while Baudrillard's theory of hyperreality suggests that simulations; such as AI-generated music can appear more "real" or convincing than human-created originals. Empirical findings from this study support these theoretical positions: participants reported that AI-generated music often mimicked human creativity so closely that it was difficult to distinguish from human-composed works. This aligns with the notion of AI-generated music as Baudrillardian simulation, where the distinction between authentic and artificial becomes blurred, raising questions about originality, authorship, and emotional authenticity.

In addition, the study drew on Human-Technology Interaction (HTI) theory, which emphasizes the dynamic relationships between humans and technological systems. HTI guided the investigation into how producers interact with AI-powered tools as collaborative interfaces, rather than mere instruments. Empirical evidence showed that producers used AI to generate melodies, harmonies, and beats, complementing their

creative processes and enabling experimentation with genres they might not have otherwise explored. Some participants indicated that AI enhanced productivity and unlocked new creative possibilities, while others expressed concern about over-reliance on technology. This supports the HTI perspective that technological systems are not neutral; they shape human behavior, decision-making, and even emotional responses.

Together, the postmodernist and HTI frameworks illuminate the dual role of AI in music production: as a simulative creator that challenges traditional authorship and as a collaborative tool that augments human creativity. These insights link theory directly with empirical observations, showing that AI both disrupts and enriches the contemporary music production landscape.

Methodology

The study adopted a quantitative survey design. A purposive sampling technique was used to select 50 music producers in Lagos State who met specific criteria, including active engagement in music production, familiarity with AI-assisted tools, and varying levels of professional experience across genres. Participants included both emerging and established producers, ensuring diversity in experience and practice. Data were collected through a structured questionnaire consisting of Likert-scale items measuring perceptions of AI's impact on creativity, authorship, and production. The instrument was validated through expert review, and reliability was tested using Cronbach's alpha to ensure internal consistency.

Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequencies and percentages, to summarize responses and identify trends. This approach enabled a clear interpretation of producers' perceptions regarding the challenges and innovations associated with AI-driven music production.

Results

Opportunities and Challenges Integration of AI in Music Production

Computer technology has long enhanced the creative process for students and musicians alike by allowing them to play back their compositions and gain a more tangible sense of their work (Akande, 2020). Building on this foundation, the integration of Artificial Intelligence (AI) into the music industry represents a significant leap forward, fundamentally transforming how music is composed, produced, and consumed. AI-driven tools such as OpenAI's MuseNet (OpenAI, 2019) and Google's Magenta (Roberts, Engel, Raffel, Hawthorne, & Eck, 2018) have expanded creative possibilities by generating original compositions, assisting musicians, and even autonomously creating background scores. The democratization of music creation, enabled by AI, has expanded the ability of a broader audience to engage in music production, regardless of technical expertise or access to expensive equipment (Briot, Hadjeres, & Pachet, 2019). However, as AI becomes increasingly embedded in the music industry, several ethical and economic concerns have emerged, raising questions about the implications of AI-generated works for traditional musicians, copyright laws, and fair compensation. This technological shift not only disrupts traditional workflows but also challenges long-standing assumptions about creativity, authorship, and artistic value. Scholars have begun to critically examine the role of AI as a co-creator, questioning whether machine-generated outputs can or should be considered truly "creative" or merely the result of complex pattern recognition and algorithmic mimicry.

AI in Music Composition and the Creative Process

One of the most significant ways AI is influencing the music industry is through its role in music composition. Historically, composing music required extensive technical skill and creativity, often involving collaboration among musicians, producers, and composers. Today, however, AI has transformed this process by offering new tools that allow for automated music creation. AI tools like OpenAI's MuseNet (OpenAI, 2019) and Google's Magenta (Roberts et al., 2018) have enabled AI to generate compositions across various genres, ranging from classical to contemporary, using machine learning algorithms that analyze large datasets of existing music.

These AI-driven tools function by learning patterns in melody, harmony, rhythm, and genre-specific characteristics. Through deep learning techniques, these models generate original compositions that can mimic the style of famous artists or create entirely novel music (Engel, Resnick, Roberts, Dieleman, Eck, Simonyan, & Norouzi, 2017). For example, MuseNet can produce complex compositions with multiple instruments, while Magenta can generate melodies based on user-defined parameters, such as mood or style. Such tools empower musicians to experiment with new ideas, offering endless possibilities for creative exploration (Briot et al., 2019). It means AI's role in music composition is both exciting and transformative. It lowers barriers to entry, enabling musicians of varying skill levels to experiment and innovate in ways that were previously difficult or impossible. While some may worry that AI could diminish the human element in music, I believe these tools serve best as collaborators—amplifying human creativity rather than replacing it. By providing fresh inspiration and speeding up the creative process, AI has the potential to expand the boundaries of musical expression and open new avenues for artistic discovery.

While these AI tools provide valuable resources for artists, it is important to recognize that they are complementary to human creativity rather than replacements for it. AI lacks the emotional depth, personal experience, and cultural context intrinsic to human-driven music creation (Suchman, 2007). Music is more than just an arrangement of notes; it is a form of personal expression and storytelling. These emotional and cultural dimensions are difficult, if not impossible, for AI to replicate. While AI can generate melodies, harmonies, and rhythms, it cannot imbue the same depth of meaning and resonance that human musicians inject into their work.

AI-generated music also holds considerable potential for music education. AI-powered platforms provide students with personalized learning experiences, adapting to their individual progress and needs. These tools enable students to explore music theory and composition in new ways, democratizing access to music education (Kelty, 2008). By offering real-time feedback and personalized lessons, AI can make learning music more accessible to a diverse audience, particularly those who may not have access to formal training or expensive equipment. This shift could empower a new generation of musicians, fostering creativity and innovation among aspiring artists from all backgrounds (Pasquinelli & Joler, 2021).

Nevertheless, AI's role in music composition should be viewed as a tool for human collaboration, not an independent creator. Artists continue to play a crucial role in refining AI-generated content, adding layers of personal expression and cultural relevance that AI cannot provide on its own (Briot et al., 2019).

Ethical and Economic Implications of AI in Music Production

The widespread use of AI in music production brings significant ethical and economic implications. One pressing ethical concern is authorship and ownership of AI-generated music. When AI produces a musical

composition, the question arises as to who owns the rights to that work. Is the developer who created the AI algorithm the rightful owner? Or should the person who provided the input and guided the AI's composition process be credited as the creator? Current copyright laws are ill-equipped to handle these new realities, as they primarily protect human creators (Ziewitz, 2016). As AI technology advances, legal frameworks must adapt to address these issues and ensure fair compensation for human artists, even when AI tools are involved in the creation process. It shows that these ethical and economic challenges highlight the need for a thoughtful and balanced approach to AI in music. While AI opens up incredible creative possibilities, it is crucial to protect the rights and livelihoods of human artists who bring emotion, context, and cultural meaning to their work. Without clear guidelines and updated legal frameworks, there is a risk that AI-generated music could undermine traditional artistic contributions and create unfair disparities in compensation. I believe that collaboration between technologists, legal experts, and artists is essential to create policies that recognize the unique role of human creativity while embracing the benefits of AI innovation.

Additionally, AI's ability to replicate the style of established musicians raises concerns about the potential for plagiarism. AI tools like Amper Music and Jukedeck can analyze vast amounts of music data and generate compositions resembling the styles of famous artists. While this can be a powerful tool for inspiration, it also presents the risk of unintentional mimicry, where AI-generated music closely resembles the sound of an established artist without their consent or compensation (Roberts et al., 2018). This blurring of lines between original and derivative works raises questions about the protection of intellectual property and the ethical implications of using AI to "borrow" elements from existing compositions (Ziewitz, 2016).

Economically, the rise of AI in music production has both positive and negative consequences. On the one hand, AI makes it easier for independent musicians to produce high-quality music without the need for expensive studio equipment or extensive technical knowledge (Pasquinelli & Joler, 2021). Platforms like Amper Music and Aiva allow creators to generate royalty-free music for use in various commercial contexts, opening up new opportunities for emerging artists to enter the music business with less financial investment. AI democratizes music creation, making it more accessible to a global pool of artists.

On the other hand, AI presents the potential for job displacement within the music industry. AI-generated background scores are already being used in advertising, television, and film, reducing the demand for human composers and producers in these areas. While AI may offer efficiencies and cost reductions, it could lead to a reduction in traditional music production jobs (Suchman, 2007). AI-generated stock music may replace human-composed music for certain types of commercial projects, threatening employment for musicians, sound engineers, and composers. As AI advances, jobs that require repetitive or formulaic tasks such as creating music for advertisements or video games will increasingly be automated, leading to economic disruptions for human workers (Roberts et al., 2018).

At the same time, the rise of AI creates new revenue streams. As the demand for AI-generated music grows, new markets for AI-powered tools and music licensing are emerging. Tech companies that develop these AI systems stand to benefit from the increased use of their products, while artists who leverage AI to enhance their creative output can explore new ways to monetize their music (Kelty, 2008). However, this shift could require a restructuring of existing economic models within the music industry, such as how royalties are distributed and how

intellectual property is valued in a landscape where AI is increasingly involved in the creative process (Pasquinelli & Joler, 2021).

AI in Music Production: Creativity, Innovation, and New Possibilities

The integration of artificial intelligence (AI) into music production represents a significant shift in the creative processes within the music industry. AI-driven systems now enable the generation of music through the analysis of vast datasets of existing musical works, providing tools for the composition of original pieces (Briot et al., 2019). Platforms such as Amper Music, Aiva, and Jukedeck offer musicians the ability to create compositions from scratch or modify existing tracks with minimal human intervention (Roberts et al., 2018). These systems work by analyzing musical structures such as melody, harmony, and rhythm and using this information to produce new musical outputs that may not have been conceived through traditional compositional methods (Engel et al., 2017). Consequently, the emergence of AI in music production is both revolutionary and promising. It expands the creative toolkit available to musicians, allowing for experimentation beyond conventional boundaries. While some may fear that AI could diminish the role of human composers, I opine that it should be viewed as a complementary force; one that inspires innovation and offers new avenues for artistic expression. By integrating AI thoughtfully, artists can harness its capabilities to push the limits of creativity while maintaining the emotional depth and individuality that define impactful music.

AI's capacity to access and analyze a wide array of global musical data allows for the exploration of novel sounds and creative possibilities that may be outside the range of human musicians due to exposure or cultural constraints. This ability to synthesize diverse musical elements provides new opportunities for musical exploration. The creation of entirely new genres or stylistic hybrids, which human composers might not have envisioned, is a direct result of AI's expansive computational power. Technological advancements in AI thus democratize the creative process, enabling individuals with no formal music training to produce high-quality compositions (Pasquinelli & Joler, 2021).

However, alongside these creative advancements, AI in music production raises several ethical and legal concerns. One of the most pressing issues is that of authorship. When AI produces a composition, the question arises as to who should be credited with the creation. Should the authorship be attributed to the AI's developers, the users of the technology, or the artists whose musical styles the AI has learned to replicate (Ziewitz, 2016)? Furthermore, AI systems can imitate the styles of specific artists, leading to concerns about intellectual property infringement and the potential devaluation of original artistic work. This situation challenges traditional notions of authorship and creativity and calls for the re-examination of intellectual property laws to accommodate the realities of AI-driven creation.

In my view, these ethical and legal dilemmas are critical and demand urgent attention. While AI offers exciting creative possibilities, it must not come at the expense of the rights and recognition of human artists. The blurred lines of authorship created by AI-generated music risk undermining the value of original works and the livelihoods of creators. It is essential for policymakers, artists, and technologists to work collaboratively to develop frameworks that protect intellectual property while embracing innovation. Only through such balanced approaches can we ensure that AI enhances rather than diminishes the cultural richness and fairness in the music industry.

Table 1

Data Presentation

S/No	Research Statement	Strongly Agreed	Agreed	Strongly Disagreed	Disagreed
1	AI has reshaped modern approaches to music production.	29%	46%	13%	12%
2	AI serves as a key technological asset in the evolution of modern music production	34%	42%	13%	15%
3	The integration of AI fosters enhanced creative potential in music production	26%	48%	10%	14%
4	AI tools streamline the music production process, enhancing both efficiency and speed.	37%	40%	15%	8%
5	Though AI can mimic musical patterns, it frequently fails to capture the emotional richness that defines human artistry.	19%	32%	33%	16%
6	The rise of AI raises concerns about the future role of human music producers.	21%	31%	25%	23%
7	While AI tools offer powerful features, their complexity can make them less accessible to novice users.	25%	41%	16%	16%
8	The use of AI in music production has sparked ongoing ethical concerns.	33%	29%	20%	18%
9	AI tools can simplify the process of producing music while maintaining high production quality.	29%	49%	11%	11%
10	AI aids in uncovering new sounds and expanding musical genres.	30%	45%	13%	12%
11	AI technologies allow non-professional musicians to engage in music production.	39%	41%	7%	13%
12	AI integration in music production has increased its accessibility worldwide	32%	46%	11%	11%
13	I am confident that AI will remain a key factor in the evolution of music production.	41%	39%	10%	10%
14	In the future, AI will enable more tailored music experiences for individual listeners	35%	47%	10%	8%
15	Over the coming decade, AI will contribute to the emergence of new musical styles and trends.	41%	42%	11%	6%

Discussion

The results of the study indicate that artificial intelligence (AI) is increasingly perceived as a transformative force in music production by producers in Lagos. A majority of respondents (75%) either strongly agreed or agreed that AI has significantly changed the way music is produced, affirming the disruptive impact of technology on traditional production methods. This aligns with recent studies highlighting AI's ability to alter production workflows, from composition to mastering, through automation and machine learning (Sturm, Ben-Tal, Monaghan, Collins, Herremans, Chew, Hadjeres, Deruty, & Pachet, 2019).

Furthermore, 72% of participants acknowledged that AI is an essential tool in modern music production, while 76% believed that AI enhances creativity. This suggests that "creativity" in this context is being interpreted more in terms of novelty, efficiency, and the ability to generate diverse musical ideas, rather than emotional expression. It means AI expands the technical and experimental dimensions of music production, offering new sounds, patterns, and possibilities without necessarily replicating the human capacity for emotional storytelling and lived experience. This distinction highlights a nuanced understanding among producers; AI is valued as a creative tool for innovation, yet its outputs are still seen as limited in conveying authentic emotional resonance. These results suggest a broad acceptance of AI's creative potential, supporting claims that AI can act not merely as a tool but as a collaborative agent in creative processes. These findings also resonate with postmodernist interpretations that celebrate hybridity, fragmentation, and the breakdown of traditional authorship; hallmarks of AI's influence in music (Lyotard, 1984; Jameson, 1991). In this view, the boundary between artist and machine blurs, reflecting the postmodern collapse of fixed identities and narratives.

In terms of production efficiency, 77% agreed that AI tools make music production faster and more efficient, underscoring their practical value in streamlining tasks such as sound design, mixing, and mastering (Herremans et al., 2017). However, a notable 51% agreed that AI-generated music lacks emotional depth, revealing ongoing skepticism about the authenticity and emotional resonance of machine-generated content. Scholars like Cope (2005) has also critiqued the emotional limitations of algorithmic composition, arguing that while AI can replicate structure, it struggles to convey nuanced human emotion.

Regarding job security and professional relevance, 52% of respondents expressed concern that AI might replace human producers, reflecting anxieties about automation and the shifting role of human creativity. Similar concerns have been raised in broader creative industries, where AI threatens to displace not only technical roles but also elements of artistic labor (McCormack et al., 2019). This concern is balanced by a more optimistic view of AI's democratizing potential, with 80% agreeing that AI tools enable non-professionals to create music, and 78% believing AI makes music more accessible to a global audience echoing claims that AI is lowering entry barriers in creative fields.

While 60% of respondents acknowledged ethical concerns surrounding AI in music, there remains strong confidence in its future: 80% believe AI will continue to play a significant role in music production, and 83% predict it will help develop new styles and personalized experiences. These expectations align with ongoing developments in AI music personalization and adaptive soundscapes, as well as with predictions that AI will drive genre evolution and listener-specific content (Briot et al., 2020). These findings suggest a dual narrative AI is both a catalyst for innovation and a source of concern regarding authenticity, ethics, and the human role in artistic expression. As

such, music production in the AI era reflects the complex interplay between technological advancement and philosophical questions of meaning, creativity, and identity.

Recommendations

The study concludes that artificial intelligence is reshaping the landscape of music production in Lagos, as evidenced by widespread recognition of its creative, technical, and democratizing capabilities. While most music producers view AI as a valuable and transformative tool, concerns persist regarding emotional depth, potential job displacement, and ethical implications. Grounded in postmodernist theory, these findings underscore how AI destabilizes traditional notions of authorship, originality, and ownership by introducing non-human contributors into the creative process. This challenges the long-held assumption within the Nigerian music industry that creativity is solely a human endeavor tied to individual authorship.

This theoretical shift has important implications for regulatory frameworks in Nigeria. Current copyright laws, largely governed by the Nigerian Copyright Commission under the Copyright Act, are primarily structured around human authorship and do not explicitly address AI-generated or AI-assisted works. As AI increasingly functions as a co-creator, ambiguities arise regarding ownership, rights attribution, and royalty distribution. This gap highlights the urgent need for policy reforms that recognize collaborative human–AI creativity while safeguarding the rights and livelihoods of human creators.

To fully harness the potential of AI in music production, a multi-faceted approach is essential. Institutions and music academies should implement targeted training programs to equip producers with the skills to use AI tools effectively and ethically. At the policy level, stakeholders in the Nigerian music industry should work with regulatory bodies to update copyright frameworks to clearly define authorship, ownership, and usage rights in AI-assisted productions. Emphasis should also be placed on human–AI collaboration, encouraging hybrid workflows that enhance rather than replace human creativity. Finally, supporting tech innovation and accessible AI tools will empower independent artists and foster a more inclusive and forward-looking music ecosystem in Nigeria.

References

Akande, S. O. (2020). Perception of ICT use in teaching and learning of music in selected secondary schools in Ibadan, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology, 13*(2), 172-178.

Boden, M. A. (2016). *AI: Its nature and future*. Oxford University Press.

Briot, J.-P., Hadjeres, G., & Pachet, F.-D. (2019). *Deep learning techniques for music generation – A Survey*. Retrieved from https://arxiv.org/pdf/1709.01620

Briot, J.-P., Hadjeres, G., & Pachet, F.-D. (2020). *Deep learning techniques for music generation*. Springer.

Cope, D. (2005). *Computer models of musical creativity*. The MIT Press.

Engel, J., Resnick, C., Roberts, A., Dieleman, S., Eck, D., Simonyan, K., Norouzi, M. (2017). *Neural audio synthesis of musical notes with wavenet autoencoders*. Retrieved from https://arxiv.org/pdf/1704.01279

Herremans, D., Chuan, C.-H., & Chew, E. (2017). A functional taxonomy of music generation systems. *ACM Computing Surveys, 50*(5), 69.

Jameson, F. (1991). *Postmodernism, or, The cultural logic of late capitalism*. Duke University Press.

Kelty, C. M. (2008). *Two bits: The cultural significance of free software*. Duke University Press.

Lyotard, J.-F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge* (G. Bennington & B. Massumi, Trans.). University of Minnesota Press. (Original work published 1979)

McCormack, J., Gifford, T., & Hutchings, P. (2019). *Autonomy, authenticity, authorship and intention in computer generated art*. Retrieved from https://arxiv.org/pdf/1903.02166

OpenAI. (2019). *MuseNet: A deep neural network for music generation*. Retrieved from https://openai.com/blog/musenet

Pasquinelli, M., & Joler, V. (2021). The nooscope manifested: AI as instrument of knowledge extractivism. *AI & Society, 36,* 1263-1280.

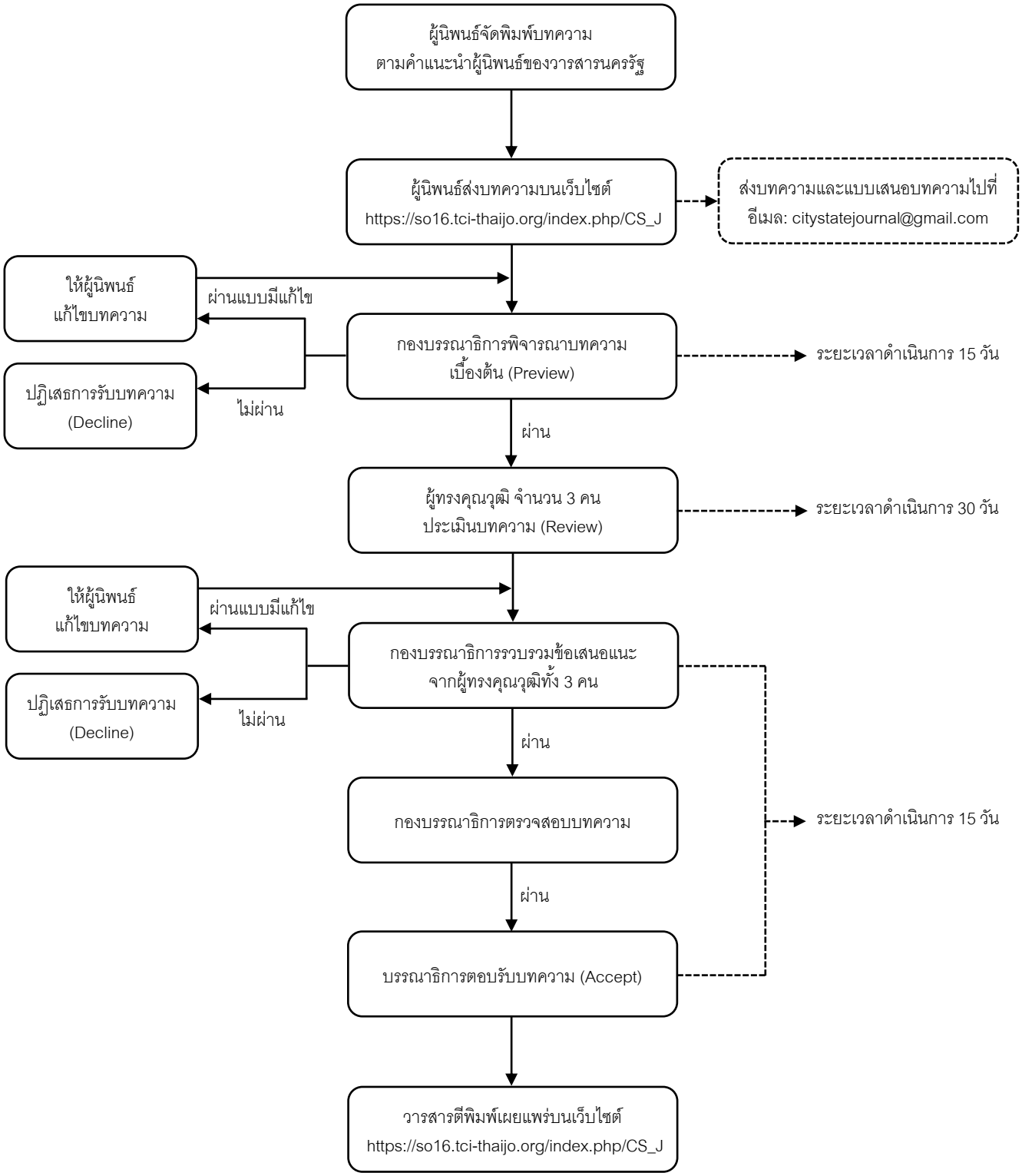
Roberts, A., Engel, J., Raffel, C., Hawthorne, C., & Eck, D. (2018). *A hierarchical latent vector model for learning long-term structure in music*. Retrieved from https://proceedings.mlr.press/v80/roberts18a/roberts18a.pdf

Sturm, B. L., Ben-Tal, O., Monaghan, U., Collins, N., Herremans, D., Chew, E., Hadjeres, G., Deruty, E., & Pachet, F. (2019). Machine learning research that matters for music creation: A case study. *Journal of New Music Research, 48*(1), 36-55.

Suchman, L. (2007). *Human-machine reconfigurations: Plans and situated actions* (2nd ed.). Cambridge University Press.

Ziewitz, M. (2016). Governing algorithms: Myth, mess, and methods. *Science, Technology, & Human Values, 41*(1), 3-16.

ขั้นตอนการส่งบทความ



จริยธรรมการตีพิมพ์

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนแล้ว หรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด

2. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด

3. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น หากนำผลงานของผู้อื่นมาใช้จะต้องมีการอ้างอิงทุกตามรูปแบบที่วารสารกำหนด

4. ผู้นิพนธ์ทุกคนที่มีรายชื่อในบทความต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง

5. ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อมูลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ

6. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของบรรณาธิการและผู้ประเมินบทความ

7. หากเป็นการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแสดงหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

8. ในกรณีที่ผู้นิพนธ์ทำผิดจริยธรรม จะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะแจ้งผู้นิพนธ์และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นิพนธ์

9. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้นิพนธ์ ผู้นิพนธ์หลักและผู้นิพนธ์ร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความของตน

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร โดยคัดเลือกบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร และบทความจะต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ

2. บรรณาธิการมีหน้าที่ในการตรวจสอบการคัดลอกผลงาน (plagiarism) อย่างเคร่งครัด โดยใช้โปรแกรม CopyCatch บนเว็บไซต์ ThaiJO ในระดับไม่เกิน 15% หากตรวจพบว่ามีการคัดลอกจากบทความอื่นโดยมิชอบหรือมีการดัดแปลงข้อมูล บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้นิพนธ์ ซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

3. บรรณาธิการต้องปฏิบัติโดยใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียงต่อบทความและผู้นิพนธ์

4. บรรณาธิการต้องไม่ดำเนินการให้มีการอ้างอิงผลงานใดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิง (citation) ของวารสาร หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงผลงานของตนหรือพวกพ้อง

5. บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์หรือผู้ประเมินบทความ

6. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง

7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานทางวิชาการที่ประเมินอย่างแท้จริง

2. ผู้ประเมินบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความ โดยต้องพิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงบทความที่ได้มาตรฐาน

3. ผู้ประเมินบทความควรให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้นิพนธ์

4. ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ กับวารสาร บรรณาธิการ และผู้นิพนธ์

5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

6. ผู้ประเมินบทความที่ตรวจพบว่าบทความที่พิจารณาอยู่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

7. ผู้ประเมินบทความต้องส่งผลประเมินบทความตามกำหนดเวลา

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ของคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2. ผลงานวิจัยที่มีผู้รับการวิจัยมีความเปราะบางจะต้องพิจารณาจากความเป็นตัวแทนที่หลากหลาย วิธีการที่เข้าไปติดต่อ ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และข้อคำถามที่สามารถตอบได้

3. ผลงานวิจัยที่กระทำในบุคคลที่มีความเปราะบางหรือผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องขอความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม ผู้อนุบาลหรือผู้พิทักษ์ของผู้นั้นตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกาศกำหนด

4. ผลงานวิจัยที่กระทำเกี่ยวกับผู้เสียชีวิตจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้จัดการมรดกหรือทายาท และห้ามมิให้กระทำการวิจัยดังกล่าวหากขัดกับเจตนาที่ได้ทำเป็นหนังสือของผู้เสียชีวิตนั้น

5. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการให้ชอบด้วยกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ และกฎหมายอื่น

6. ผลงานวิจัยที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องแสดงหลักฐานการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันที่มีการดำเนินการ

คำแนะนำผู้นิพนธ์

การจัดพิมพ์บทความ

1. พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด US Letter ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)
2. ตัวอักษรใช้รูปแบบ Cordia New ได้แก่ ส่วนชื่อเรื่องใช้ขนาด 18 ส่วนเนื้อหาใช้ขนาด 15 และเชิงอรรถใช้ขนาด 12
3. เนื้อหาบทความจัดพิมพ์ 1 คอลัมน์
4. ความยาวของบทความ 8-12 หน้า

ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้นิพนธ์ หากมีมากกว่าหนึ่งคนต้องระบุชื่อทุกคน พร้อมระบุสังกัดและที่อยู่ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. ระบุอีเมลของผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)
6. เนื้อหา
   6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ
   6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
7. การอ้างอิง ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.)

รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา
   ... (ชื่อ ชื่อสกุล, ปี พ.ศ., เลขหน้า)
   ชื่อ ชื่อสกุล (ปี พ.ศ., เลขหน้า) ...
2. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ
   2.1 หนังสือ
   ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). *ชื่อหนังสือ*. สำนักพิมพ์.
   2.2 วารสาร
   ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร, ปีที่*(ฉบับที่), เลขหน้า.
   2.3 วิทยานิพนธ์
   ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). *ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์*. วิทยานิพนธ์และชื่อปริญญา, ชื่อสถาบันการศึกษา.
   2.4 เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ
   ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ใน *ชื่อหัวข้อการประชุม* (เลขหน้า). หน่วยงานที่จัดประชุม.
   2.5 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
   ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). *ชื่อเรื่อง*. ค้นจาก แหล่งข้อมูล.

การส่งบทความ

ส่งบทความบนเว็บไซต์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์[1]

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: .....; .....; .....
ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

[1]สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: .....

Title.....
.....

Author's Name Surname[1]

Abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: .....; .....; .....

Type of Article: Academic Article

[1]Author's Affiliation
Author's Address
Corresponding Author Email: .....

บทนำ

.....
.....
.....

กรอบในการวิเคราะห์

.....
.....
.....

ผลการวิเคราะห์

.....
.....
.....

บทสรุป

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง

.....
.....
.....

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์[1]

บทคัดย่อ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: .....; .....; .....
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1] สังกัดของผู้นิพนธ์
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: .....

Title.....
.....

Author's Name Surname[1]

Abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: .....; .....; .....

Type of Article: Research Article

[1]Author's Affiliation
Author's Address
Corresponding Author Email: .....

บทนำ

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....

.....

.....

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

.....

.....

.....

วิธีดำเนินการวิจัย

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

.....

.....

.....

การอภิปรายผล

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

.....

.....

.....

แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ของหน่วยงานที่สังกัด.....

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... อีเมล: .....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง:

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ร่วมระบุชื่อ

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนครรัฐ

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารให้บรรณาธิการวารสารนครรัฐ ดังนี้

☑ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ เว็บไซต์: https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J

☑ ส่งต้นฉบับบทความไปที่ อีเมล: citystatejournal@gmail.com

☑ ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: citystatejournal@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ. .....