ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

Relationship Between Servant Leadership of Administrators and Job Motivation Of Teachers Under the Bangkok Metropolitan Administration

นมลชนก เนาวรัตน์[1] รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2]
Namonchanok Noawarut[1] Assoc. Prof. Dr.Wisut Wichitputchraporn[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการรับฟัง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้อำนาจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .704 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Master of Education Program in Educational Administration Ramkhaeng University
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Ramkhaeng University
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: นมลชนก เนาวรัตน์, jareenoawarut@gmail.com
รับเมื่อ 16 มกราคม 2569 แก้ไข 3 มีนาคม 2569 ตอบรับ 19 มีนาคม 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the servant leadership of administrators in Bangkok 2) study the motivation of teachers in Bangkok 3) study the relationship between the service leadership of administrators and the motivation of teachers in Bangkok. The sample group was 370 teachers who were teaching in educational institutions in Bangkok in the academic year 2023. The sample group size was determined according to Cohen's ready–made table at a statistical significance level of .05. The researcher used a proportional stratified sampling method, using school sizes as strata: small, medium, and large, and simple random sampling by drawing lots without putting back the sample to obtain the number of sample group specified. The researcher used a questionnaire was created by the researcher with a reliability value of 0.963. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results:

1. The overall average value of the executives' servant leadership is at a high level, with the humility aspect having the highest average value at a high level, followed by the listening aspect at a high level, and the empowerment aspect at a high level with the lowest average value.

2. The overall average value of the teachers' motivation in Bangkok Metropolitan Administration is at a high level, with the interpersonal relationship aspect and salary and welfare aspect having the highest average value at a high level, followed by the work progress aspect at a high level, and the work success aspect at a high level with the lowest average value.

3. The relationship between the executives' servant leadership and the job motivation of teachers in Bangkok Metropolitan Administration is highly related, with a correlation coefficient of .704, which is significant at the .01 level.

Keywords: Servant Leadership of Administrators, Job Motivation of Teachers

ภูมิหลัง

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนำไปสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นที่นอกจากจะต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้วยังเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 นำไปสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในหมุดหมายที่ 12 เพื่อพัฒนาคนที่ตรงกับความต้องการของภาคการผลิต ทั้งนี้สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจโดยเฉพาะครู ผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูในการพัฒนาการศึกษาระบบการศึกษาต่อไป (ปิยภัทร เสลาวรรณ และปทุมพร เปี่ยถนอม, 2567, หน้า 1)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2566, หน้า 14) มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีโรงเรียนจำนวน 437 โรงเรียน แบ่งเป็น 50 สำนักงานเขต มีจำนวนข้าราชการครูและผู้บริหาร 13,597 คน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 253,554 คน ซึ่งได้แบ่งขนาดโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และจากการบริหารงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เนื่องจากยังใช้การบริหารงานแบบเดิม การรวมอำนาจ และมีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงาน รวมถึงผู้บริหารขาดการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร ในขณะที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ดังที่ ทวีชัย บาอินทร์ และสุกัญญา สุดารารัตน์ (2566, หน้า 306) ได้กล่าวว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร โดยการลดขั้นตอนและเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและร่วมกันตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

จากการศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้ กนกวนันท์ บุตราช (2567, หน้า 28) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะประกอบด้วย ความอ่อนน้อมถ่อมตน การตระหนักรู้ การรับฟัง และการให้อำนาจ (นาขวัญ สุรนันท์ และ ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2566, หน้า 181) ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก สามารถเข้าใจผู้อื่น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และจากการศึกษาผลการดำเนินการการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้น พบว่า ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากอาชีพครูนอกจากภาระงานในด้านต่าง ๆ หนักและงานมีปริมาณมาก การขาดอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทนที่เพียงพอกับสิ่งที่ได้ทุ่มเททำไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอาการหมดกำลังใจในอาชีพนี้ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำใฝ่บริการในการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน รับฟังความคิดเห็น มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562, หน้า 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ที่ประเมินด้วยข้อสอบตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บางรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ จึงต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) หรือ สทศ, 2566, หน้า 18) ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน ครูในฐานะผู้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการทำงานเพิ่มความพยายามในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธนพรรธ อนุเวช, 2564, หน้า 29)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

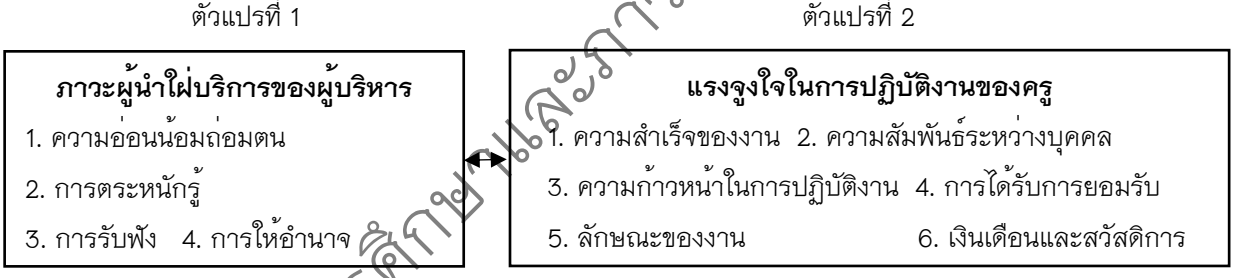
คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,654 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566, หน้า 14)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011, pp. 147) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling) ซึ่งใช้วิธีการจับฉลากตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	2,787	82
โรงเรียนขนาดกลาง	2,920	85
โรงเรียนขนาดใหญ่	6,947	203
รวมทั้งสิ้น	**12,654**	**370**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 2) การตระหนักรู้ 3) การรับฟัง 4) การให้อำนาจ ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .276 – .851 และมีค่าความเชื่อมั่น .949

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 4) การได้รับการยอมรับ 5) ลักษณะของงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .301 – .811 และมีค่าความเชื่อมั่น .942

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมกับลิงก์ (Link) แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 จำนวน 370 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item of Objective Congruence – IOC) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การรับฟัง อยู่ในระดับมาก ส่วนการให้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความอ่อนน้อมถ่อมตน	4.15	.618	มาก	1
2. การตระหนักรู้	4.10	.624	มาก	3
3. การรับฟัง	4.11	.603	มาก	2
4. การให้อำนาจ	4.09	.607	มาก	4
รวม	**4.11**	**.575**	**มาก**	

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.12	.610	มาก	6
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.28	.438	มาก	1
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.25	.417	มาก	3
4. การได้รับการยอมรับ	4.20	.462	มาก	5
5. ลักษณะของงาน	4.21	.462	มาก	4
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.28	.438	มาก	2
รวม	**4.22**	**.385**	**มาก**	

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .704**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่าการให้อำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง (r = .714**) การตระหนักรู้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .666**) การรับฟังกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .659**) และความอ่อนน้อมถ่อมตนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .605**) ตามลำดับ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายคู่ พบว่าการตระหนักรู้กับความสำเร็จของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด (r = .960**) รองลงมา การรับฟัง (r = .885**) ส่วนความอ่อนน้อมถ่อมตนกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด (r = .360**)

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร						
	ความสำเร็จของงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสวัสดิการ	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ลักษณะของงาน	ความรับผิดชอบ	เงินเดือนและสวัสดิการ	Y_{tot}
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	.851**	.365**	.360**	.395**	.489**	.365**	**.605****
การตระหนักรู้	.960**	.382**	.414**	.410**	.554**	.382**	**.666****
การรับฟัง	.885**	.433**	.438**	.402**	.505**	.433**	**.659****
การให้อำนาจ	.834**	.507**	.511**	.487**	.559**	.507**	**.714****
X_{tot}	**.941****	**.449****	**.459****	**.451****	**.562****	**.449****	**.704****

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นพราะว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวนันท์ บุตราช (2567, หน้า 90 – 91) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพต่อผู้อาวุโส มีการเรียนรู้งานจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน การยอมรับข้อบกพร่อง ข้อจำกัดของตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้และรับทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567, หน้า 18) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งผู้บริหารต้องรับรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็น คอยช่วยเหลือและให้โอกาสผู้อื่นในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย วัชริศ เจริญกุล

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(2563, หน้า 62 – 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564, หน้า 42) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารมีการกำหนดขอบข่ายงานชัดเจนเห็นแนวทางปฏิบัติ มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .704 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการดูปัจจัยในแต่ละด้านของผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า การให้อำนาจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .714 รองลงมา คือ การตระหนักรู้และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่ .666 ตามด้วยการรับฟังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .659 และความอ่อนน้อมถ่อมตน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .605 ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง โดยพบว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งเป็นการร่วมคิด ร่วมวางแผนการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน รับฟังความคิดเห็นและคอยช่วยเหลือสนับสนุนครู มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน จะช่วยส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะเป็นนักบริหารที่ดีและเก่งแล้วนั้นต้องให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า และมีการกระจายอำนาจให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คอยอำนวยความสะดวกสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้ร่วมงานในองค์กรเกิดความรัก ความสามัคคีกัน พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และยูรียา เจ๊ะเต๊ะ (2562, หน้า ง) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า ด้านการให้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นไว้ใจบุคคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งให้มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่บุคลากรในการทำงานภายใต้ขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

1.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของครู และมีระยะเวลาแน่ชัด พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความรู้ที่เปลี่ยนแปลง การจัดอบรมสัมมนา การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน พร้อมทั้งมีการสร้างให้ครูเกิดความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปฏิบัติการของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพของงาน

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงออกถึงการมีใจให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกัน ตลอดจนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม โดยแสดงออกถึงความอ่อนน้อม การพูดจาอ่อนหวาน การมีจิตใจที่อ่อนโยน การเคารพให้เกียรติผู้อื่น การไตร่ตรองเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ยอมรับข้อจำกัดและความผิดพลาดของตัวเอง รวมถึงการให้อิสระกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร พบว่า ด้านการให้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กนกวนันท์ บุตราช. (2567). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณรงค์ จิตรัมย์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ. *วารสารนครรัฐ, 1*(2), 18.

ทวีชัย บาอินทร์ และสุกัญญา สุดาราวัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24*(2), 306.

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(7), 25.

นฤมล ศาลาคาม และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *6*(3), 42.

นาขวัญ สุรนันท์ และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มจัดการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนินมะปราง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18*(1), 181.

ปิยภัทร เสลาวรรณ์ และปทุมพร เปียถนอม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 52*(1), 1.

ยูรีษา เจ๊ะเต๊ะ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา 2566.*

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้อำนวยการสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 15*(3), 58.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร