

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1

Creative Leadership of School Administrators Affecting The Motivation and Performance of Teachers in Schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

จันทนา จอดนาค^{1*} สุวิทย์ สลามเต๊ะ²

Jantana Chodnak¹ Suwit Salamteh²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
Master of Education in Educational Administration, Suvarnabhumi Institute of Technology

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
Lecturer of Faculty of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

*Corresponding Author E-mail: jodnak.jantana@gmail.com

(Received: 14 August 2023, Revised: 27 August 2023, Accepted: 13 December 2023)

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงานและปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเพื่อการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน ได้จำนวน 327 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วน แล้วคัดเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ใน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาและด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้ร้อยละ 68.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \hat{Z} &= \beta_4 Z_{x4} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 9.582 Z_{x4} + 0.258 Z_{x3} \end{aligned}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The creative leadership of school administrators is a guideline for administration and behavior. The school administrators can use this principle in order to create the motivation and performance of teachers and to administrate effectively. This research aims 1) to study the creative leadership of school administrators, 2) to study teacher's motivation and performance, 3) to study the relationship between the creative leadership of school administrators and teacher's motivation and performance, and 4) to perform and regression analysis of how the creative leadership of school administrators affecting teacher's motivation and performance. The sample were 327 teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2022. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. The sample was selected by proportional stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was questionnaire about the creative leadership of school administrators affecting teacher's motivation and performance in school under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. It had and overall confidence level of 0.98. The statistic use for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research showed that: 1) The creative leadership of school administrators was at a high level overall; 2) Teacher's motivation and performance was at a high level overall; 3) The relationship between the creative leadership of school administrators and teacher's motivation and performance correlated positively at the relatively moderate

level of .01 of significance; and 4) Creative leadership of school administrators affecting teacher's motivation and performance, consisted of two principles: Problem-solving, and Vision The predictive coefficient or predictive power was 68.0% at the .05 level of significance. The regressive equation in the form of standard score :

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_4 Z_{x4} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 9.582 Z_{x4} + 0.258 Z_{x3}\end{aligned}$$

Keywords: Creative leadership; School administrators; Teacher's motivation and performance

บทนำ

การศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติเนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีระดับโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตในศตวรรษที่ 21 โดยประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี รวมถึงการวิจัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารตนเอง บริหารงาน และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรอบรู้ในทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ และส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนและมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการศึกษา(เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยการสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจ ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการภายในองค์กรที่จะทำ ให้บุคลากรกล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางในการบริหารและการสื่อสารภายใน องค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานมีความยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ได้ดี สอดคล้องกับ เตือนใจ สุนกุล (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง สามารถพัฒนาด้านทักษะ ความรู้และความเข้าใจหลักการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม การกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องสามารถนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) การแก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษามีความจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่น ตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ และจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาคือครูจะมีแรงจูงใจในการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ญัตตินัย ไทยถาวร (2561) ได้พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นขวัญและกำลังใจเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคในการทำงานและแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงกมล โถทอง (2563) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นต่อสถานศึกษา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2564 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศมีจำนวน 4 กลุ่มคือคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นใช้ฐานความรู้และระบบความคิดที่บูรณาการและเชื่อมโยงความรู้สู่ชีวิตประจำวัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีใจรักในการทำงานอย่างมีพลังสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีเพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ,2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 เพราะจะทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล มีแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษาและนักเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับใด อย่างไร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับใด อย่างไร

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือไม่ อย่างไร
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างส่งผลต่อการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการได้แก่ Stoll & Temperley (2009); Harris (2009); Ash & Persall (2007); Ubben Hughes & Norris (2011); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555); สมชาย รุ่งเรือง (2560); ภาณีทิพย์ ปั่นก้อน (2559); วินา สุทธิโพธิ์ (2561); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562); พัชรี อินทาปัจ (2563); จักรกฤษณ์ โปดาพล (2564); และ แก้วมณี ปัทมะ (2564) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปจึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีกระบวนการสร้างภาพในจิตใจที่มีเป้าหมายโดยอาศัยความรู้สึนึกคิด ตามหลักการ เหตุผลและเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม มีความคิดใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานและการสร้างนวัตกรรม มีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกแง่ดี มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน

2) การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาโดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือกรอบ

แนวคิดเดิมๆ เป็นผู้ที่คิดและมองปัญหาพร้อมหาทางออกได้ หลายทิศทาง เปิดกว้างยอมรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดใหม่ ๆ จากครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการมองและกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีโดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เข้าใจความเป็นไปของสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเป้าหมายของสถานศึกษาให้สามารถเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนในทุกๆด้านเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในอนาคต โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม

4) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้โดยการวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ดี

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของนักวิชาการได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (บุชยมาส ผาดี, 2563); ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ (ดวงกมล โถทอง, 2563); ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (ภูมิภัทร สุวรรณศรี, 2560) ; ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (1961); ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน (1970); ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการของบาร์นาร์ด (ธนพรรธ อนุเวช, 2564); ทฤษฎีของแดเนียล โกลแมน (เกรียงไกร ประเสริฐ, 2562); ทฤษฎีของ Hackman and Oldham (ปริทัศน์ ญาตินิยม, 2562); และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2551) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปจึงได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1) ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่ และดีที่สุด มีความกระตือรือร้นสูง สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้ด้วยตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาจนเป็นที่พอใจของตน มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติ และได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานจากผู้บริหารสถานศึกษา

2) ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ได้รับความรัก การยกย่องชมเชย และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างครู บุคลากร ผู้บริหารและบุคคลอื่น มีความเป็นมิตรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน

การปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

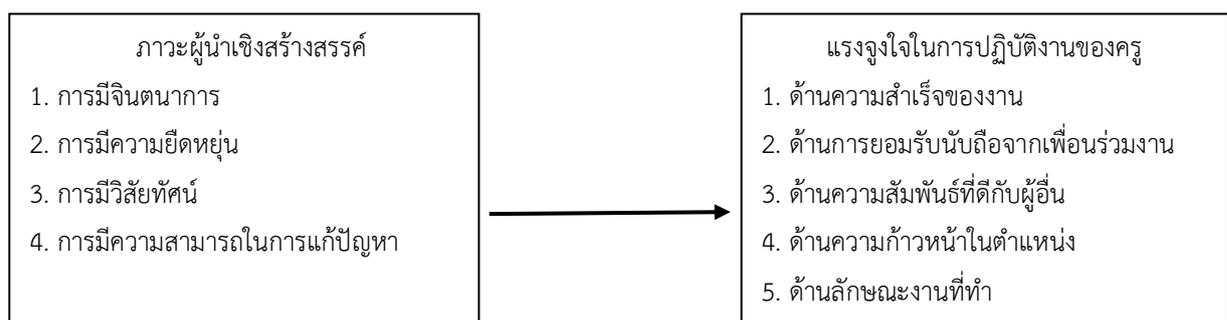
4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจากผลงานอย่างยุติธรรม ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ความสามารถส่งเสริมให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

5) ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานต่างๆ ตรงกับความรู้ ความถนัด และความสามารถของตน เป็นงานที่มีความท้าทายและสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ กระตือรือร้นในงานประสบความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น(ตัวแปรทำนาย)
แปรเกณฑ์)

ตัวแปรตาม(ตัว



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ในปีการศึกษา 2565 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวนครู 2,018 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 327 คนและใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในปัจจุบัน มีลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและทำการเก็บแบบสอบถามการวิจัยคืน หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 30 วัน ได้รับคืน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ในการอธิบายข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการและด้านการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านความความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น รองลงมาคือด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (Y) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการได้แก่ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาและด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยมีประสิทธิภาพในการทำ ร้อยละ 68.0 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \hat{Z} &= \beta_4 Z_{x4} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 9.582 Z_{x4} + 0.258 Z_{x3} \end{aligned}$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) ด้านการมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างภาพในจิตใจที่มีเป้าหมายโดยอาศัยความรู้สึกนึกคิด ตามหลักการ และเหตุผล มีความคิดใหม่ๆที่จะนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม มีสติปัญญาไหวพริบในการ แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มองโลกแง่ดี ให้โอกาสให้อภัยและมีความบริสุทธิ์ใจใน การทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2) ด้านการมีความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา มองปัญหาพร้อมหาทาง ออกได้หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการอย่างมีคุณภาพได้ตลอดเวลา เปิดกว้างยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง และแก้ไข กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น มีการปรับเปลี่ยน ความคิด แผนงานได้ตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการมองและกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ เข้าใจความเป็นไปของสถานศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันส่งผลให้สามารถวางแผนและมี แนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายของสถานการณ์การศึกษา ซึ่งจะ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่

แสดงออกในการมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ตระหนักถึงความสำคัญของภาระหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทำงานให้เสร็จทันเวลารวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและยกย่องการกระทำของครูและบุคลากร

4) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษารวมทั้งแก้ปัญหาคารกปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและ แก้ปัญหาคารกปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และให้ความสำคัญกับการเป็นที่ปรึกษาที่ดีที่สามารถเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาให้ครูได้โดยการวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมและรายข้อทุกด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล โถทอง (2563) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การให้ความทุ่มเทกำลังกายและใจในการทำงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเองและสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จรวมถึงมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร

2) ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้ทำงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีมทำให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายจนประสบความสำเร็จ ได้รับความรัก การยกย่องชมเชยและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การ ได้รับการ

ยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ บุคคลจากหน่วยงานอื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

3) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น พบว่าโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารมีการติดต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับครู บุคลากร และบุคคลอื่น มีความเป็นมิตรเอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง ทำให้ครูมีความสุขในการ ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล โถทอง (2563) ได้กล่าวว่า การมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการติดต่อสร้างสัมพันธ์เกี่ยวข้อง กันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรู้สึกสบายใจในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นกันเอง ผู้บริหารมีความเอาใจใส่และเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้การยอมรับ ความสามารถและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่าโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ คือการที่ครูได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และ ประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

5) ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่าโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานต่างๆตรงกับความรู้และความสามารถของตน เป็นงานที่มี ความท้าทายและสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ ซึ่งทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน กระตือรือร้นในงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธินันท์ จินรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่สนใจและมีความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการจัดการเรียน การสอนและมีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดตามหลักการและเหตุผล สามารถกำหนดและวางแผนการ ดำเนินงานในสถานศึกษาที่ชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหา

การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและยกย่องการกระทำของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยสมการพหุการณณ์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาและด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 68.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ธิติสุดา แก้วหาญ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้านคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม โดยร่วมกันทำนายสมรรถนะครู ร้อยละ 66.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จันจิรา น้ำขาว(2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการแก้ปัญหา เป็นการแก้ปัญหาร่วมกันของผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันเลือกทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจ โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จากการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีวิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงาน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ โดยอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้โดยการวางตัวเป็นกัลยาณมิตรที่ดี

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น และการมีความสามารถในการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

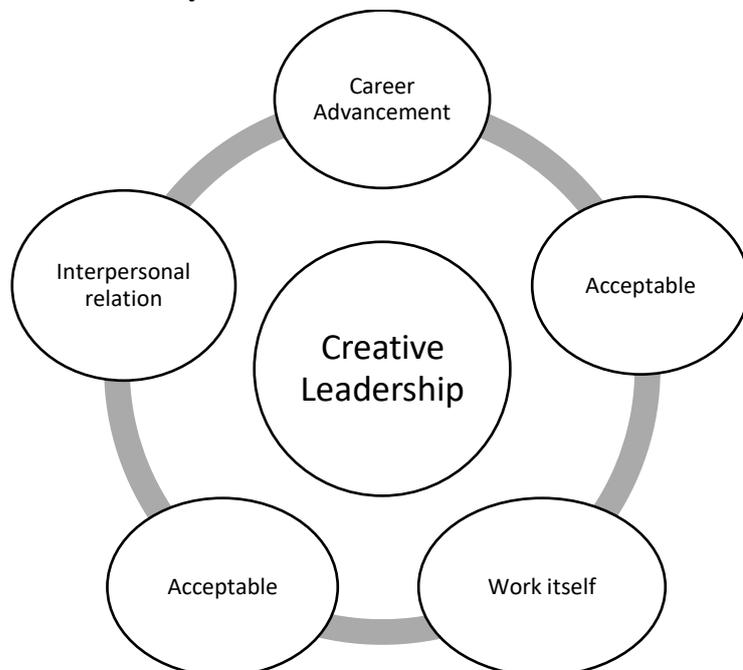
2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษาเช่นเดียวกันกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แต่ศึกษาประชากรกลุ่มอื่น เช่น ครูในสังกัดอาชีวศึกษา ครูที่สอนโรงเรียนเอกชนในระบบ และนอกระบบ เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในรูปแบบ CAWAI



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สามารถอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ทั้ง 5 ด้านคือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (Acceptable) 3) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal relation) 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Advancement) 5) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work itself) หรือเรียกว่า CAWAI model ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีการเสริมแรงจูงใจให้กับครู เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันทร์จิรา น้าขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ธนพรรธ อนุเวช. (2564). *แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ธิติสุดา แก้วหาญ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. Journal of Modern Learning Development, 6(4), 172.*
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์สุทธิ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พริก หวานกราฟฟิค.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี บประมาณ พ.ศ.2565. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2565). จาก <http://samutprakan1.go.th/>*
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ใน การปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5thed.). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*