

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3\*

CREATIVE LEADERSHIP FOR TEACHER PERFORMANCE MOTIVATION  
IN INSTITUTIONS UNDER NAKHON SI THAMMARAT  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สรายุทธ ชูยก

Sarayut Chooyok

ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

กษมา ศรีสุวรรณ

Kasama Srisuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: Sarayut.pack99@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 306 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

\* Received 5 December 2022; Revised 24 September 2023; Accepted 24 September 2023

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความรู้ มีจินตนาการในการคิด รู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สนับสนุนแนวความคิดใหม่ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมกับกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจภายในด้วยความหวัง ความมุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างท้าทาย

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

## ABSTRACT

This thesis aimed to 1) study the creative leadership of school administrators and teachers' performance motivation, 2) study the relationship between the creative leadership of educational institute administrators and teachers' performance motivation, and 3) propose guidelines for developing creative leadership of school administrators and teachers' performance motivation. This research was Mixed Method Research, and data were collected using questionnaires. The sample group comprised 306 teachers in educational institutes under the Office of Primary Education Service Area 3. Key informants: five educational institute administrators obtained through specific selection were interviewed. The questionnaire had a reliability value of .988. The statistics used in the research were percentage, mean, and standard deviation. The correlation test was performed using the Pearson correlation coefficient.

### The study showed the following results:

1. Overall, the creative leadership of educational institution administrators was at a high level. When considering each aspect, the ability to solve problems had the highest average; the imagination had the lowest average. Overall, the teacher's performance motivation was at a high level. When considering each aspect, the career progress had the highest average, and the work's success had the lowest average.

2. Overall, the relationship between the creative leadership of school administrators and teachers' performance motivation had a positive correlation at the moderate level, with statistical significance at the .01 level.

3. The guidelines for developing creative leadership of school administrators and teachers' motivation were as follows: The administrators should develop creativity by seeking knowledge, having the imagination to think, knowing how to adapt to the situation, and accepting the changes concerning using reasons to solve problems. They should support new ideas of teachers and personnel in schools, encouraging and intrinsically motivating with hope and commitment to succeed under the goals of working together in a challenging way.

**Keywords:** Creative Leadership, Motivation, Teacher performance

## บทนำ

ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดกฎ กติกา ทางสังคม และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ใช้อยู่ในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการหลายประการโดยเฉพาะการศึกษา ได้กำหนด หลักการจัดการศึกษาในหลายด้าน ทั้งด้านการปฏิรูประบบบริหาร ปฏิรูปครู และปฏิรูปการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วยปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจของสังคมไทย ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม สังคมเสื่อมศรัทธาในภาครัฐ ผู้ปกครอง นักเรียนเรียกร้องสิทธิ จนเกิดวิกฤตศรัทธาต่อสถานศึกษา (สิรินญา ศิริประโคน, 2561) ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการ พัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ก่อนที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้นั้น ตัว ผู้บริหารเองจะต้องมีภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาตนเองให้มี คุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย

จากสภาพการดำเนินงานการบริหารงานของสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ที่ตาม ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดพบว่าใน ปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนโยบายนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ได้ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง การพัฒนาตัวผู้บริหาร ก่อนจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ของความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ชาญชัย ศรีภิญโญ, 2563) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะ แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบท

และสภาวะแวดล้อมเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการเป็นผู้นำ มีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และรู้จักคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ชุมชน สภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคม รวมไปถึงการใช้และบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำเป็นต้องอาศัยครูที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอน บทบาทหน้าที่ของครูในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน นอกจากจะทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แล้ว ยังต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนระบบการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ขับเคลื่อน กำกับดูแลติดตามสนับสนุน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนต้องสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ตรงกับความคาดหวังของชุมชน สังคม และจัดการบวนการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตนะพร จุมพิต, 2562) เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของครู ในองค์กร สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูกับชุมชน สังคมอยู่เสมอที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยคำนึงถึงประโยชน์และคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ปิยะ ฆมานอิน, 2563)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวัง (ชลดา สมัครเกษตรการ และสายทิพย์ ยะฟู, 2558) และผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาขาดแคลนครู ครูยังต้องรับงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอนการปฏิบัติงาน จนทำให้คุณภาพในการจัดการเรียนรู้และจัดการศึกษามีคุณภาพที่ด้อยลง หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลง ดังนั้นหากครูมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานที่อย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560) หากครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนและสถานศึกษาตามมาด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำผลการค้นคว้าไปใช้

เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพัฒนา สร้างเสริมให้บุคลากร  
ในสถานศึกษาให้มีแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

### วิธีดำเนินงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเป็น  
วิธีการรวมวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative  
Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิด  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตาม  
ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง  
สร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดย  
แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)  
มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามหลักของ (Likert, 2564)

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Studies) สัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการสัมภาษณ์ระดับกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีขั้นตอนดังนี้

#### แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเนื้อหาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากลั่นกรอง เรียบเรียง กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นตัวบ่งชี้วัดระดับความคิดเห็นของครู แล้วสร้างแบบสอบถามรายข้อ โดยให้ครอบคลุมตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาและขอรับคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษาคำดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) โดยใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) รายข้อไม่น้อยกว่า 0.50 ได้ความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) รายข้อระหว่าง 0.80 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Method, 1971) พิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับไม่น้อยกว่า 0.80 และเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อไม่น้อยกว่า 0.30 โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมที่ 0.988 และมีค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.377 - 0.838

6. ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### แบบสัมภาษณ์ (Interview Studies)

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเนื้อหาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากลั่นกรอง เรียบเรียง กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นตัวบ่งชี้ สร้างแบบสัมภาษณ์รายข้อ โดยให้ครอบคลุมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาและขอรับคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมมือและแบบสอบถามถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ด้วยระบบออนไลน์ (Google Form)

3. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### แบบสัมภาษณ์ (Interview)

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จากผู้ตอบสัมภาษณ์ กลุ่มเจาะจง ท่านละ 1 ชุด

2. นำแบบตอบสัมภาษณ์ที่ได้มาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละชุด

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best (บุญชม ศรีสะอาด, 2563)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ขั้นตอนที่ 5 รวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แล้วนำมาสรุปและรายงานผลการวิจัยต่อไป

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.35	0.67	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.40	0.72	มาก
3. ด้านจินตนาการ	4.33	0.74	มาก



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.43	0.73	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.71	มาก
รวม	4.38	0.71	มาก

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.61	มาก
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.65	มาก
3. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.47	0.65	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.62	มาก
5. ด้านความสำเร็จของงาน	4.35	0.64	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.36	0.60	มาก
รวม	4.39	0.62	มาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.57$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		
	ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับ	ทิศทาง
	สหสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์	0.56**	ปานกลาง	บวก
2. ด้านความยืดหยุ่น	0.57**	ปานกลาง	บวก
3. ด้านจินตนาการ	0.59**	ปานกลาง	บวก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	0.56**	ปานกลาง	บวก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.59**	ปานกลาง	บวก
<b>รวม</b>	<b>0.57**</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>บวก</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า

4.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงการสร้างบทบาทให้ครูในสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเห็นความสำคัญของตนเองต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

4.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใช้เหตุผลในการหาจุดยืนร่วมกันในการทำงาน ไม่ยึดติดในกฎระเบียบจนเกินไป แต่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ประเพณีและวัฒนธรรม

4.3 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมแสวงหาความรู้ ร่วมกับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาสนับสนุนแนวความคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สร้างแรงจูงใจภายในด้วยความยาก ความหวัง ความปรารถนา มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ

4.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึง วิธีแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล สามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าคิด กล้าแสดงออก ในการร่วมมือกันแก้ปัญหา ยอมรับของความเห็นต่างอย่างมีเหตุผล ดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงส่วนรวม ประโยชน์ครูและของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

4.5 การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมส่งเสริมบทบาทของครู เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ

ความต้องการของบุคคล สร้างความสามัคคี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับและมองเห็นคุณค่าในความสามารถของแต่ละคน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน

## อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีสมมติฐาน คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในนำผู้ได้บังคับบัญชา หรือจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความคิด เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) และสอดคล้องกับ กาญจนา ศิลา ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต บางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (กาญจนา ศิลา, 2556)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีสมมติฐาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 อยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแรงกระตุ้น ผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ครูพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาความคิด ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตาม

เป้าหมายที่คาดหวังไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพรินทร์ ชุนศรี, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อรสา เพชรนุ้ย, 2560) และสอดคล้องกับ กิติมา ทวาเรศ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (กิติมา ทวาเรศ, 2558)

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โดยมีสมมติฐาน คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 ในทางบวกในระดับสูง จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับที่ต่างกัน และทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จึงไม่สามารถบอกถึงการแสดงออก หรือบ่งบอกถึง การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา สายลาด ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 (สุกัญญา สายลาด, 2564) และสอดคล้องกับบรรณสรณ์ นรดี ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปาน กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (บรรณสรณ์ นรดี, 2563)

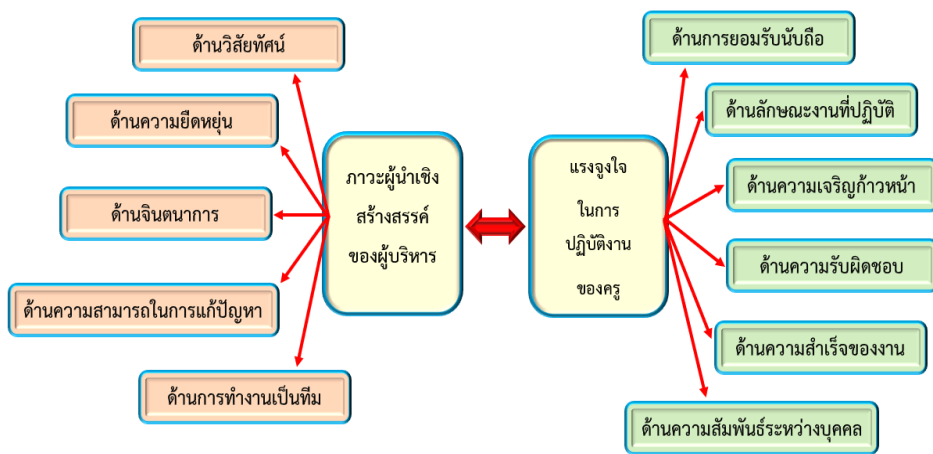
3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความรู้ มีจินตนาการในการคิด รู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สนับสนุนแนวความคิดใหม่ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมกับกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจภายในด้วยความหวัง และความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างทำทนาย ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการพัฒนารูปแบบการพัฒนากระบวนการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนาที่มีแนวคิดและหลักการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง (กุลชลี จงเจริญ, 2562) และสอดคล้องกับ แก้วมณี ปัทมะ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ผู้บริหารจะต้องบริหารงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจินตนาการในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี (แก้วมณี ปัทมะ, 2563)

## สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 5) ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความเจริญก้าวหน้า 4) ความรับผิดชอบ 5) ด้านความสำเร็จของงาน และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ จากการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการแสวงหาความรู้ มีจินตนาการในการคิด รู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สนับสนุนแนวความคิดใหม่ ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมกับกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจภายในด้วยความหวัง และความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างทำทหาย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการคิดริเริ่ม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จนนำไปสู่พฤติกรรมแสดงออกทางสติปัญญา เพื่อทำให้เกิดกระบวนการที่ชัดเจนและสามารถเป็นจริงได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

แนวคิดของครู ให้เห็นถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาและยกระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

#### เอกสารอ้างอิง

กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่वंกัสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กาญจนา ศิลลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิติมา ทวาเรศ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 1(12), 189-210.

แก้วมณี ปัทมะ. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา

- การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลดา สมัครเกษตรการ และสายทิพย์ ยะฟู. (2558). แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. การประชุมสัมมนาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา .
- دنظر จุมพิต. (2562). คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.
- บรรณสรณ์ นรดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองท่าเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2563). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- ปิยะ ฆมานอิน. (2563). บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ไพรินทร์ ขุนศรี. (2559). แรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกัญญา สายลาด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.