

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*
THE CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECT TO THE MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF TEACHERS
IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

พรรษา บริบูรณ์

Phansa Borribun

ธีระพงษ์ สมเขายใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

กษมา ศรีสุวรรณ

Kasama Sisuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: 6403202002@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

* Received 9 December 2022; Revised 2 November 2023; Accepted 15 November 2023

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความไว้วางใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาได้อย่างดี และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The purposes of this thesis were to study 1) the creative leadership of school administrators and performance motivation of teachers in opportunity expansion schools, 2) the creative leadership of school administrators affecting the performance motivation of teachers in opportunity expansion schools, and 3) guidelines for developing creative leadership of school administrators affecting the performance motivation of teachers in the opportunity expansion schools. It was a mixed-method research-a questionnaire collected data from 234 people as the sample group. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative data were collected by interviewing with five key informants. Data were analyzed by content analysis.

The study showed that:

1. Overall, the creative leadership of school administrators and motivation for teacher performance were high.

2. The creative leadership of school administrators affecting the performance motivation of teachers in educational opportunities expanding school revealed that there were two variables with predictive power: having

visions and having trust. These two variables affected teachers' performance motivation at a statistically significant level of 0.05.

3. Guidelines for developing creative leadership of school administrators that affect performance motivation of teachers in educational opportunity expansion schools were as follows: school administrators must not adhere to rules and be open to new ideas. They should listen to problems and give good advice. Also, they must be a good role model because it affects teachers' motivation to work effectively.

Keywords: Creative leadership, Motivation, Teacher performance

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศระยะ 5 ปี โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการมุ่งเสริมสร้างกลไกในการพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างหน่วยงานมากยิ่งขึ้น โดยยึดพื้นที่เป็นหลักและกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เพื่อให้ภารกิจที่มีอยู่มากมายสำเร็จได้ ดังนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพที่สามารถบริหารงานต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์และภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ดวงแข ข่านอก, 2559)

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมี

ความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเน้นให้นักเรียนมีความสามารถทางความคิด รู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักการแก้ปัญหา ดังนั้นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) การจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วยมิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญมากคือขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจสื่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561)

จากที่เหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชนานโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับใด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับใดและการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นวิธีการรวมวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแบบสอบถามในตอนทั้ง 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (สุริย์ โภการภิมย์, 2546)

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Studies) สัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการสัมภาษณ์ระดับกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำ เนื้อหาวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากลั่นกรอง เรียบเรียง กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นตัว บ่งชี้วัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร แล้วสร้างแบบสอบถามรายข้อ โดยให้ครอบคลุมตาม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ ตรวจสอบสำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาและขอรับคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษาได้ค่า ความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8-1.0 แล้วจัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไป ทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค หาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 73 ข้อ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.980

6. ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire)

1.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เพื่อตอบแบบสอบถามระบบออนไลน์ (Google Form) รวมทั้งสิ้นจำนวน 234 ชุด

1.3 นำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้มาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

1.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

2.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จากผู้ตอบสัมภาษณ์ กลุ่มเจาะจง

2.2 นำแบบตอบสัมภาษณ์ที่ได้มาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

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

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 5 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะแนวทางจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีความยืดหยุ่น	4.45	0.31	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์	4.42	0.37	มาก
3. การมีจินตนาการ	4.50	0.32	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.52	0.35	มาก
5. การมีความไว้วางใจ	4.35	0.48	มาก
รวม	4.45	0.32	มาก

1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.29	0.54	มาก
2. โอกาสความก้าวหน้า	4.20	0.59	มาก
3. ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.47	0.40	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.42	0.41	มาก
5. เงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.36	0.37	มาก
รวม	4.34	0.40	มาก

2. จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลปรากฏว่า การสร้างสมการพยากรณ์ ในการค้นหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (sumB) และด้านการมีความไว้วางใจ (sumE) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่น (sumA) ด้านการมีจินตนาการ (sumC) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (sumD) ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 4 รวมได้ร้อยละ 67.00 ($R^2 = .670$) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี Enter เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครศรีธรรมราช เขต 4

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.392	.249		1.571	.118
การมีความยืดหยุ่น (sumA)	0.071	0.069	0.056	1.029	0.305
การมีวิสัยทัศน์ (sumB)	0.316	0.085	0.294	3.706*	0.000
การมีจินตนาการ (sumC)	0.053	0.099	0.042	0.536	0.595
การมีความคิดสร้างสรรค์ (sumD)	0.133	0.089	0.117	1.493	0.177
การมีความไว้วางใจ (sumE)	0.324	0.058	0.390	5.600*	0.000
$R^2 = .670$ Adjusted R Square = .663					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านที่สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาจัดเป็นสมการ จะสามารถอธิบายสมการ ได้ดังนี้ $Y = .392 + .071A + .316B + .053C + .133D + .324E$

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า

3.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ และพร้อมที่จะแก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมองภาพรวมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในอนาคต นำแผนงานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้ครูทุกคนนำหลักสูตรไปใช้ได้ และใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นสมาชิก

3.3 ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนให้เห็นถึงการใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และแก้ปัญหาได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์

3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการมอบหมายงานให้กับบุคลากรเพื่อตระหนักถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉงในการทำงานให้เป็นไปได้ด้วยดี

3.5 ด้านการมีความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานโดยประพฤติปฏิบัติตนด้วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร ให้คำปรึกษาแก่สมาชิก และยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรได้

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถาน

ศึกษาที่เป็นผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการปรับตัว จะทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพนันท์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ธนาภรณ์ นิลพนันท์, 2562)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีสมมติฐาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเนื่องจาก เพราะครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาสมุทรสงครามว่า การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ (ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2558) และสอดคล้องกับ จตุพร นามบุตร ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (จตุพร นามบุตร, 2558)

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีความไว้วางใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโดยระบುವิสัยทัศน์และปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบและสร้างกำลังใจ ให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของครูในทุกรูปแบบให้เป็นไปด้วยประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้

ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ Lisa Olson กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย เป็นบทบาทในการสร้างความไว้วางใจของครูในโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูของครูอย่างมีประสิทธิภาพและให้เต็มตามศักยภาพ (Lisa Olson, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับ บุญชนะ โพธิ์ละเดา ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 พบว่าการบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางตามคู่มือการพัฒนาแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ที่วิทยาลัยได้สร้างเสริมความภาคภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีความเป็นครู เชิดชูเกียรติผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนในการฝึกอบรมทักษะวิชาการและวิชาชีพการศึกษาต่อ สร้างเสริมขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงของงานตลอดจนการโยกย้ายตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานอย่างมีส่วนร่วม โดยผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบระเบียบ มีรูปแบบมาตรฐานชัดเจนเป็นวิทยาลัยที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานท่ามกลางผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เป็นหนึ่งเดียว (บุญชนะ โพธิ์ละเดา, 2558)

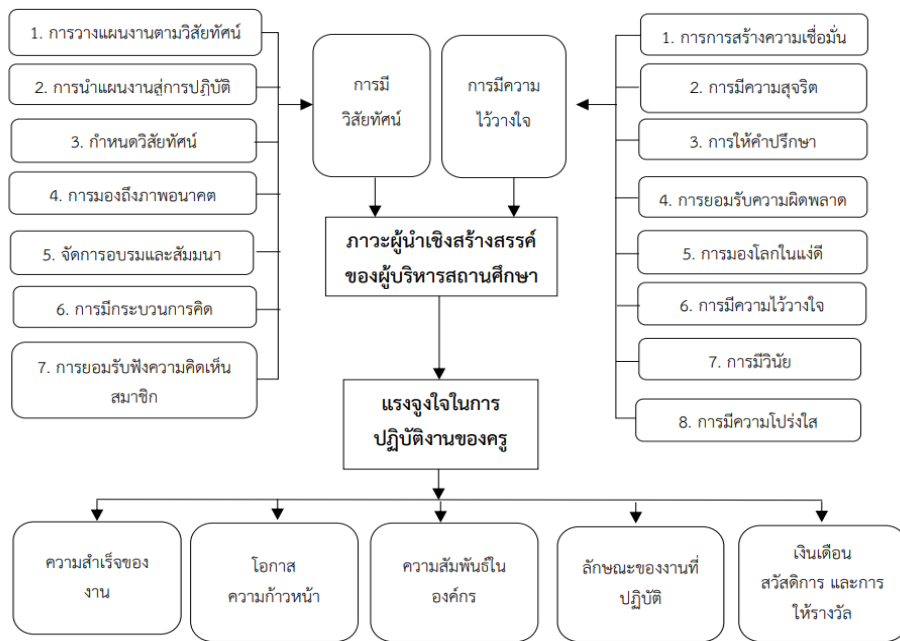
3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการ มีการศึกษานโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เป็นผู้นำในด้านการนิเทศและให้คำปรึกษา ช่วยเหลือครู เปิดโอกาสให้ชุมชนและองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Erika Daniels ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางด้านการศึกษาและจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาให้อิสระในด้านการวางแผนหลักสูตรการศึกษาจะสามารถเพิ่มพูนทักษะและขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน พร้อมทั้งมีการจัดการอบรมบุคลากรครูในสถานศึกษา ดังนั้นการ

เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาวิชาชีพครู บุคลากรและสร้างยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนแรงจูงใจในการสอนของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Erika Daniels, 2017)

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การมีความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) โอกาสความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ในองค์กร 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) เงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล จากการศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 แล้วนำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ด้านการมีความไว้วางใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ให้ชัดเจน และวางแผนตามวิสัยทัศน์ จากนั้นดำเนินการตามแผนงานสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์และเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ พร้อมทั้งแก้ไขกฎและระเบียบ และนำแผนงานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้ครูทุกคนนำหลักสูตรไปใช้ได้ใช้ประสบการณ์ความรู้อาสาสมัครผลงานใหม่ ๆ ให้คำปรึกษาแก่สมาชิก และยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรได้ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีความไว้วางใจ ประเด็นผู้บริหารมีกระบวนการที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารเป็นผู้ให้ความรู้ ชี้แนะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เป็นທີ່เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านโอกาสความก้าวหน้า ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับความเสมอภาคกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ให้ชัดเจน และวางแผนตามวิสัยทัศน์จากนั้นดำเนินการตามแผนงานสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- จตุพร นามบุตร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอเมืองจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชนะ โพธิ์ละเดา. (2558). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. เรียกใช้เมื่อ 18 สิงหาคม 2564 จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p56536051136.pdf.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.
- สุวรีย์ โภคารภิมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- Erika Daniels. (2017). Curricular Factors in Middle School Teachers' Mo Become And Remain Effective. California State: University San Marcos.
- Lisa Olson. (2013). Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx). In Research Groupd Ph.D.dissertation, Department of Psychology. University of Guthenburg.