

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
BEHAVIORAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING MOTIVATION IN PERFORMANCE OF TEACHERS IN
NONG-HAN SCHOOL NETWORK 4, UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹อัครารัฐ หาญธงชัยและ ²นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์

¹Atsarawut Hanthongchai and ²Noppong Boonjitradul

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย

Ratchathani University, Thailand.

¹atsarawut2511@gmail.com

Received December 25, 2021; Revised February 12, 2022; Accepted March 20, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 170 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 118 คน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 17 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน 36 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชธานี

² รองศาสตราจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชธานี

(Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ด้านพฤติกรรมแบบพ่อแม่ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

Abstract

The purpose of this research was to study behavioral leadership of school administrators affecting motivation in performance of teachers in Nong-han School Network 4, Udonthani Primary Educational Service Area Office 3. The population in this research were 107 persons including government teachers and education personnel in Nong-han School Network 4, Udonthani Primary Educational Service Area Office 3. The samples used in the research were 118 teachers and education personnel of 17 schools in Nong-han School Network 4, Udonthani Primary Educational Service Area Office 3 in the semester 2020. The research instrument was the 36 items and 6 aspects questionnaire with 5 rating scale. The index of item objective congruence (IOC) was between 0.67 – 1.00. and the reliability of the questionnaire was 0.86. The statistics used to analyze the data included mean and standard deviation. The research findings were as follows. The overall behavioral leadership of school administrators affecting motivation in the performance of teachers in Nong-han Network 4, Udonthani Primary Educational Service Area Office 3 in all aspects was at moderate level. When it was considered by aspect, it was found that performance in all aspects was at a moderate level that could be chronologically from the highest to the lowest level as follows: production oriented leadership behavior, middle path leadership behavior, laissez – faire leadership behavior, team leadership behavior, parental leadership behavior and relationship oriented leadership behavior.

Keywords: Behavioral Leadership, Motivation in Performance of Teachers

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถย่อมนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพย่อมทำลายขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และจะนำไปสู่การดำเนินงานที่ล้มเหลว การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารทุกระดับชั้นต้องเรียนรู้ ฝึกฝนและนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ซึ่งเราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานงานต่างๆ จนประสบผลสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถ สติปัญญาที่ดี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควรที่จะบริหารองค์กรให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (กวี วงศ์พุ่ม, 2550)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ นั้น คือ การศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่แนวทางการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากร หลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษา โดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับ บุคลากรประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนทั้งหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ฯลฯ เพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี คุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและ จัด การศึกษานั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” (ธีระ รุญเจริญ, 2550) จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้

ภาวะผู้นำในปัจจุบันและภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้นำในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัวความร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร และได้เสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550)

ผู้นำที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสามารถและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) กล่าววว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กลาคิดกลาตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความงายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้นสอดคล้องกับที่ (ดวงแข ข่านอก, 2559) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมี ความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ การกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้กล่าวตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือ วิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถึถวน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกๆระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก หรือ ระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจตุรรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน ปฏิพันธ์, 2555) องค์กรที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิผลอย่างหลากหลายด้าน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียน หนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธาณี เขต 3 และ

ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 170 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) ด้านพฤติกรรมแบบพ่อแม่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีลักษณะรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 118 คน เกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	รวม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ครูผู้สอน	84	71.2
1.2 อื่นๆ	34	28.8
รวม	118	100
2. เพศ		
2.1 ชาย	55	46.6
2.2 หญิง	63	53.4
รวม	118	100
3. อายุ		
3.3 ต่ำกว่า 31 ปี	50	42.4
3.3 31 - 40 ปี	50	42.4
3.4 41 ปีขึ้นไป	18	15.3
รวม	118	100
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	13.6
4.2 ปริญญาตรี	57	48.3
4.3 ปริญญาโท	45	38.1
รวม	118	100
5. ประสบการณ์ทำงาน		
5.1 ต่ำกว่า 11 ปี	40	33.9
5.2 11 - 15 ปี	40	33.9
5.3 16 - 20 ปี	37	22.9
5.4 21 ปีขึ้นไป	11	9.3
รวม	118	100

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรโดยรวมเมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 71.02 จำแนกตามเพศ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.04 พิจารณาจำแนกตามอายุ ต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.04 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.04 พิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ

ละ 48.03 พิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.09 และประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.09

2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	3.43	0.39	ปานกลาง
2	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	3.09	0.41	ปานกลาง
3	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	3.39	0.42	ปานกลาง
4	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม	3.29	0.43	ปานกลาง
5	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	3.38	0.47	ปานกลาง
6	ด้านพฤติกรรมแบบพ่อแม่	3.17	0.46	ปานกลาง
รวม		3.29	0.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D = 0.39) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D = 0.42) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D = 0.47) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D = 0.43) ด้านพฤติกรรมแบบพ่อแม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D = 0.46) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D = 0.41)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู กลุ่มโรงเรียนหนองหาน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วยภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ดำเนินการที่จะนำพา องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อสารความให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงนาฏ บรรหาร, สมนึก ทองเยี่ยม, สมุทร ชำนาญ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ แบบการใช้อำนาจกดขี่ (X1) แบบการใช้อำนาจอย่างเมตตา กรุณา (X2) แบบการบริหารแบบปรึกษาหารือ (X3) และแบบการบริหารที่มีการร่วมมือกันทุกฝ่าย (X4) แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบเป็นตัวพยากรณ์ได้ทุกตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .989 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 97.81

2. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกล่าวโดยภาพรวมแล้ว ทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทาในพระพุทธศาสนาถือว่าเป็น "สันติวิธีวิถีพุทธ" ที่พระพุทธเจ้าทรงนำเสนอให้เป็นทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อให้หลุดจากกับดักของทุกข์คือความขัดแย้งและความรุนแรง แนวทางนี้เป็นการปฏิเสธหนทางสุดโต่งทั้งสองด้าน คือ (1) หนทางในการแสวงหา และแย่งชิงผลประโยชน์และความต้องการ เพื่อบำรุงบำเรอและสนองต่อความอยากที่ไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ (2) การทรมานตน โดยการสร้างเงื่อนไขให้เกิดความทุกข์ยากลำบากให้แก่ตนเองด้วยวิธีการต่างๆ (ตบะ) ด้วยเข้าใจผิดคิดว่า

ว่า การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ตัวเองบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวัง อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ปรากฏชัดคือ สภาพจิตของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับทางสุดโต่งทั้งสองด้านย่อมเกิด “สภาวะขาดดุล” หรือ “สูญเสียดุล” จนทำให้ใจวิ่งวนอยู่ในภาวะของความทุกข์ทรมานอันเกิดจากความอยากได้ อยากใหญ่ ใจแคบ โกรธเกลียด เคียดแค้น ชิงชัง มุ่งมาตรปรารถนาร้าย ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสเตือนว่า “ทางสุดโต่งทั้งสองด้านนี้เป็นธรรมอันเลว เป็นธรรมของคนผู้มีกิเลสหนา เป็นธรรมที่ไม่ประเสริฐ เป็นธรรมที่ไม่ประกอบไปด้วยประโยชน์” สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2559) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการทำงาน ปล่อยให้ทำตามใจชอบ ให้ อำนาจกับผู้ตามในการตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆ ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่ง เปิดโอกาสให้ทุกคนใช้ เสรีภาพได้อย่างกว้างขวาง โดยที่ผู้นำไม่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ หรือถ้าจะมีส่วนร่วม ก็เพียงเล็กน้อย ซึ่งถ้าดูแล้วก็เหมือนกับเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยจะรับผิดชอบอะไรเลย ไม่ค่อยมีบทบาทในการควบคุมดูแลความเป็นไปของผู้ตาม เหมือนเป็นคนที่ไม่มีความรู้หรืออุดมการณ์ในการทำงาน ไม่คำนึงหรือยึดถือหลักถือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ ปล่อยให้การดำเนินงานเป็นไปเรื่อย ๆ ไม่มีระเบียบแบบแผนในการทำงานไม่กล้าตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น ปล่อยให้เป็นที่รับผิดชอบของผู้ตามกันเอง จะทำหน้าที่ของผู้นำก็เพียงลงนามผ่านเรื่อง เท่านั้นดูแล้ว ไม่ผิดอะไรกับหน้าที่ไปรษณีย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย พรหมเนตร (2559) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการกลุ่มวิทยาลัยในเครือไทย - เทค ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยในเครือไทย-เทค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง, การเกื้อกูล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม, การให้การสนับสนุน ผู้ตามเป็นรายบุคคล, การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน, การปลุกเร้าทางปัญญาและการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมตามลำดับ 2. ระดับสภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มวิทยาลัยในเครือไทย - เทค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ งานวัดผลและประเมินผล, งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน, งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี, แผนกวิชา, งานสื่อการเรียนการสอน และงานวิทยบริการและห้องสมุด ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการกลุ่มวิทยาลัยในเครือไทย - เทค ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน กับการบริหารงานวิชาการใน

ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการปลูกฝังทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการมากกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ

4. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ ภาวะผู้นำสำหรับทีมงาน (Leadership team) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ การสื่อสาร โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการดึงเอาความสามารถความแตกต่างความหลากหลายของแต่ละบุคคลของทีมงานเหล่านั้นมาประสานกันเพื่อทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทั้งของตนเองและองค์การ เป็นบุคคลที่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลผลิตขององค์การและความสัมพันธ์ที่ีระหว่างสมาชิกในทีมเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้นำสำหรับทีม จะเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร แม้ว่าจะเป็นเรื่องยากที่องค์กรหรือหน่วยงานจะมีบุคคลที่พร้อมทั้งสองด้าน อยู่ในคนเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอยู่เสมอ ก็สามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ภาวะผู้นำสำหรับทีมงานได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเชชินีร์ แสงสุข (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

5. ด้านพฤติกรรมแบบพ่อแม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การบริหารจัดการโรงเรียนในด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษางานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดการระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อะห์มัด ยีสุนทร่ง, รอซีเยห์ ลาเต๊ะ. (2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

6. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำแบบสัมพันธ์มีและการมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ เช่น การปรึกษา การร่วมตัดสินใจ การร่วมใช้อำนาจการกระจายอำนาจ หรือการบริหารแบบประชาธิปไตย กระบวนการมีส่วนร่วมอาจจะเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่นๆ ภายนอกหน่วยงาน หรือองค์การ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จัดเป็นกลุ่มของพฤติกรรมอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากพฤติกรรมมุ่งงาน หรือพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด นาคขวัญม, ชูศักดิ์ เอกเพชร, เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ยังไม่บรรลุเป้าหมายในบางรายวิชา ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,311
คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 302 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่ม
อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมี
จินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้าน ความไว้วางใจประสิทธิผล
ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียน
ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีความคิดทางบวก
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการ
แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
ต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้
บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการ
ทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผล ขององค์กรแล้ว ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรใน
องค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในการที่จะนำพา องค์กรให้
ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่
ของผู้ผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับ ของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ความไม่
ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อสารความ ให้มีความชัดเจน และมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อสารความที่ตื้นตันนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธะ
สัญญา (commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (cooperation) ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติ์กัญจน ปฏินันท์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชษธีร์ แสงสุข (2560) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิชัย พรหมเนตร. (2559). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการกลุ่มวิทยาลัยในเครือไทย – เทค*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมคิด นาคขำวณ, ชูศักดิ์ เอกเพชร, เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*.บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี
- อนงนาฏ บรรหาร, สมนึก ทองเอี่ยม, สมุทร ชำนาญ (2560) *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์: ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (2017) : มกราคม - มิถุนายน 2017*
- อะหมัด ยี่สุนทร, รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี วิทยาลัยอิสลามศึกษา (อิสลามศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*