ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVETIVE LEDERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF TEACHER UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]กนกพร หลักรัตน์ และ [2]อำนวย ทองโปร่ง

[1]Kanokporn Lakrat and [2]Amnuay Thongprong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

[1]6514470043@rumail.ru.ac.th

Received: January 28, 2024; **Revised**: March 26, 2024; **Accepted** :April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

---

[1] นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2] รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ 3.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to investigate three main objectives in the innovative leadership and motivation areas: 1) the innovative leadership of school directors under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1, 2) the motivation for teacher performance under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1, and 3) the relationship between innovative leadership and motivation for teacher performance under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1. Findings indicated that overall and each aspect of innovative leadership of school directors under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1 was a high score and sorted by descending order: creating an innovative atmosphere in organization, teamwork and participation, vision for change, and creativity respectively. Secondly, overall and each aspect of the motivation for teacher performance under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1 was also a high score and sorted by descending order: success of individual's work, responsibility, progress, receiving acceptance and respect, and feature of performance respectively. Finally, there was a significant high positive relationship in terms of statistics as .01 between the innovative leadership of school directors and motivation for teacher performance under Samut Prakan Primary Education Service Area Office 1.

Keywords : Innovative leadership, motivation for teacher performance

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้ามาซึ่งโรคระบาดที่ทำให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตให้มันต่อการพัฒนาของโรคให้ทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง สถานศึกษาที่ได้ชื่อว่าเป็นสถานที่บ่มเพาะหรือเป็นสถานที่ที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งอดีต ปัจจุบันและคาดการณ์ล่วงหน้า จากนั้นนำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุและวิธีการที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้ ซึ่งครูผู้สอนในฐานะผู้ที่เป็น

ทั้งผู้รับเอานโยบายจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่ใกล้ชิดกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือผู้เรียนมากที่สุดก็ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียนทั้งทางด้านการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและประยุกต์ใช้ความรู้ที่จะนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้เป็นครูจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ วิธีการสอนให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมเสริมศักยภาพของผู้เรียนด้วยตนเอง โดยตัวครูจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองจากครูผู้สอนเป็นผู้ฝึก หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ นอกจากครูจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงตนเองและกระบวนการสอนแล้ว ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งการอบรม การสนับสนุนทรัพยากรในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการจัดการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน มีการวางแผนร่วมกันและมีการทำงานเป็นทีม เป็นการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการเน้นสาระการเรียนรู้แกนกลางเป็นหลักและต้องจัดตามตัวชี้วัดของหลักสูตรด้วยกระบวนการดังกล่าว สามารถสร้างเด็กไทยให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นนักเรียน เป็นผู้นำตลอดจนเป็นนักสร้างนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนตลอดชีวิตแบบยั่งยืน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558 : 81)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นต่อการนำพาองค์กรองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ และเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ การนำเอาทั้งศาสตร์และศิลป์ของวิชาการบริหารมาปรับประยุกต์ใช้ให้ตรงกับบริบทของสถานศึกษา ในการจัดการกระบวนการทำงานในโรงเรียนเรียนที่มีตัวขับเคลื่อนทั้ง 4 อย่าง คือ คน เงิน ทรัพยากร และกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและในยุคสมัยที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำต้องสร้างภาวะผู้นะที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนะชัย เชาว์พลกรัง, 2554, หน้า 63) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา(เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 13) เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและส่งเสริมให้องค์กรเกิดบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมจะทำให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีทิศทางในการบริหารสถานศึกษาและกระบนการจัดการเรียนเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน จะทำให้การขับเคลื่อนโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน

แรงจูงใจนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ กุญแจสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูและและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเสียสละส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน (Mitchell, 1987, pp. 88-93 อ้างถึงใน สุจิรา ถาปันแก้ว, 2565 : 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาในพื้นที่การศึกษาและสถาบันการศึกษาในสังกัด โดยใช้เทคนิค SWOT ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกี่พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อให้ได้ข้อมูลข้อมูลพื้นฐานในการกำหนด จุดพัฒนาและดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม วิเคราะห์จากสภาพการจัดการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในปัจจุบันโดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่มีจุดอ่อน (Weakness) ประกอบด้วย 1) สภาวการณ์ปจจุบันจำนวนผู้เรียนในเขตบริการลดลงสงผลใหมีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ทำใหโรงเรียนขนาดเล็กขาดทรัพยากรดานต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา 2) สภาพสังคมชุมชนเป็นสังคมเมือง ครอบครัวแตกแยกผู้เรียนขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงคสงผลตอภาวะติดยาเสพติดเกม แม่วัยใส 3) ผู้เรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยมีแนวโนมเพิ่มมากขึ้น สงผลใหการวางแผนรับนักเรียนและการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 4) ขาราชการครูเฉพาะทางบางกลุมสาระไม่เพียงพอส่งผลการจัดการเรียนการสอน การใชเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลใหสอดคลองกับมาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตรและทักษะ การจัดกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และไม่สงเสริมใหผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มที่ 5) งบประมาณงบอุดหนุนนักเรียนรายบุคคล ไม่สอดรับกับสภาพคาใชจ่ายจริงในการบริหารจัดการโรงเรียนในสภาวการณปจจุบันและงบลงทุนคาครุภัณฑ์ การปรับปรุงซอมแซมไม่เพียงพอตอการบริหารจัดการโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภัยคุกคาม(Threats) สรุปผลวิเคราะห์ ดังนี้ 1) นโยบายการจัดการศึกษาระดับกระทรวงมีการเปลี่ยนแปลงและขาดความต่อเนื่อง สงผลตอการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของหนวยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา 2) กระแสวัฒนธรรมขามชาติและเทคโนโลยีดานการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอยางรวดเร็วมีผลกระทบ ตอการปลูกฝงและเสริมสรางคุณธรรม จริยธรรม และคานิยมหลักของไทย 12 ประการ 3) ความเหลื่อมล้ำและชองวางระหวางรายไดของกลุมประชาชน มีผลตอโอกาสเขาถึงการบริการ ทางการศึกษาที่มีคุณภาพแตกตางกัน 4) คานิยมของผู้ปกครองในการสงเด็กเขาเรียนโรงเรียนยอดนิยม ทำใหเกิดปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก 5. สถานการณการแพรระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สงผลตอ

รายไดของผู้ปกครองและการจัดการเรียนการสอน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, 2566 : 11)

จากที่กล่าวมาข้างต้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่การขับเคลื่อนสถานศึกษาจะเป็นไปได้อย่างราบรื่นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen,Manion and Morrison ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ทแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ทัศนะของครู			ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.06	0.51	มาก	3
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.11	0.59	มาก	2
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.05	0.51	มาก	4
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.14	0.60	มาก	1
	รวม	**4.16**	**0.55**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.14) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.11) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.06) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.05)

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมรายด้าน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ทัศนะของครู			ลำดับที่
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.22	0.47	มาก	1
2	ด้านการการได้รับความยอมรับนับถือ	4.16	0.56	มาก	3
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.52	มาก	4
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.49	มาก	2
5	ด้านความก้าวหน้า	4.21	0.48	มาก	2
	รวม	**4.19**	**0.44**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.11)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	0.45**	0.57**	0.62**	0.59**	0.60**	0.65**
X_2	0.46**	0.57**	0.64**	0.59**	0.60**	0.66**
X_3	0.32**	0.46**	0.57**	0.53**	0.64**	0.58**
X_4	0.56**	0.63**	0.72**	0.71**	0.71**	0.76**
X_{tot}	0.46**	0.61**	0.69**	0.67**	0.69**	0.72**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับสูง (r_{XY} = 0.72**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = 0.65**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = 0.66**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = 0.58**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XY} = 0.76**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของครู แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss และ Legrand (2011, pp. 36-37 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัตร สารผล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างขององค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งเน้นสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม สร้าง

สภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายในองค์กร มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิด ปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ที่นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ พารดี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 30) กล่าวว่า ความสำคัญของบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตรทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมายและเป็นที่น่าพึงพอใจ ทั้งครูและนักเรียน บรรยากาศองค์กรจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัตร สารผล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการร่วมมือและร่วมใจในการปฏิบัติงานจากหลายฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันระดมความคิด ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์นวัตกรรม มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Johnson and Johnson (2003) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ การที่กลุ่มบุคคลที่อยู่ร่วมกัน เพื่อมีความสัมพันธ์กันและพร้อมที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องแนวคิดของ Bass (1998, หน้า 14) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศนการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององคการ ให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชนขององคการมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ

มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดนอกกรอก หลากหลายรูปแบบ นำข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างทางเลือกใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย สอดคล้องกับปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 15) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์คือ ความสามารถในการบรูณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัตร สารผล (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงสิ่งโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1970, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ แก้ไขปัญหาจนประสบผลสำเร็จ โดยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความพอใจในงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย หลากหลาย สอดคล้องกับ กาญจนา นาคไธสง (2562, หน้า 6) กล่าวว่าการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับ สุจิรา ถาปันแก้ว (2565, หน้า 10) กล่าวว่า

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ สิ่งที่บรรลุผลจากการกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทเสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจปราศจากการควบคุม มีความสุขในการทางาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ นูรียะห์ หะแว (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่โดยคำถึงคุณภาพของงาน อีกทั้งยังมีอิสระในการทางาน มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ต้องมีการควบคุมจาก ผู้บังคับบัญชาทาให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ ฉัตรชัย แทนทอง (2561 : 8) กล่าวว่า การได้รับเลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลในหน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจ การยกย่อง ชมเชย ยอมรับในความรู้ความสามารถ การยอมรับในรูปแบบของการแสดงออกทางกาย ทางวาจาที่แสดง

ถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สอดคล้องกับ Luhman (1979) กล่าวว่า ความไว้วางใจและการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นพื้นฐานของความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่น ความไว้วางใจเป็นส่วนผสมอันมหัศจรรย์ในชีวิตองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านลักษณะที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะต่าง ๆ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย น่าสนใจมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน มีปริมาณงานที่พอใจ สอดคล้องกับ พงศ์วิศิษฏ์ สอนเฉลิม (2562, หน้า 12) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน เพราะการที่บุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและความสามารของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาให้เท่าทันสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการสั่งนโยบายต่างๆ จากกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่การขับเคลื่อนสถานศึกษาจะเป็นไปได้อย่างราบรื่นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพลธาวิน วัชรทรธำรงค์ (2565 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรด้วยวิธีการคิด การทำงาน หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา ประสานความร่วมมือและแสวงหาเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาเพื่อนำ องค์กรไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและ มีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้าง

บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และธนกฤต ศาสตราโชติ (2563:23) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติ คนเรามีความสามารถในการทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกได้ นั้นคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยโชติ รอดหลง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยภัทร เสลาวรรณ์ (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รับรู้ถึงการการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ครูมีการต่อยอด ปรับปรุง พัฒนาแนวคิดให้เกิดนวัตกรรมการบริหารและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (2002: 65, อ้างถึงในอธิษฐ์ ป้านพุก, 2560, หน้า 37) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กรมนุษย์ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำ กับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์กรจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนะคติของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นไปตามแนวคิดของพารดี เพ็ชรชนะ (2563, หน้า 30) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ

การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตรทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมายและเป็นที่น่าพึงพอใจ ทั้งครูและนักเรียน บรรยากาศองค์กรจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิผลของงาน และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา กำหนดทิศทาง เป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจน สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ Weiss และ Legrand (2011, pp. 36-37 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา นาคไธสง. (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.*บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เดชา ลุนาวง (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ธนะชัย เชาว์พลกรัง (2554). *แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมีเขต 4.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นูรียะห์ หะแว. (2564). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.*บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา* กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปากร

พลธาวิน วัชรทรธำรง (2565: 10). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วารสารวิชาการวิจัย และนวัตกรรม มสธ. ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565)

พารดี เพ็ชรชนะ. (2563). *แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551). *การสอนคิดค้นด้วยโครงงาน : การเรียนการสอนแบบบูรณาการ.* กรุงเทพฯ:

Johnson, D. W., & Johnson, F.P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skill* (8 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Luhman, N. (1979). *Trust and power: Two works by Niklas Luhman*. New York: John Wiley & Sons.

Vroom, Victor H. (1970). Management and Motivation. Baltimore : Pengnin.

