ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Creative Leadership Of Administrators Affecting Teacher Performance Motivation In Schools Under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 2

กัญญาณัฐ ถาจัน
Kunyanut Thajun
อดิศร ศรีเมืองบุญ
Adisorn Srimuangboon
ศศิรดา แพงไทย
Sasirada Paengthai
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit college
E-mail:
kayyanaththacan@gmail.com

Received: 10 March 2025; Revised: 27 April 2025; Accepted: 27 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 285 คน ได้จากสูตรของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านผู้นำของผู้นำ, ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.90

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ: $\hat{Y} = .534 + .723X_6 + .426X_3 - .298X_4$
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน: $Z = .728ZX_6 + .468ZX_3 - .342ZX_4$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, แรงจูงใจในการทำงานของครู, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of creative leadership among school administrators, 2) examine the work motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2, 3) explore the relationship between administrators' creative leadership and teachers' motivation, and 4) Study of creative leadership of school administrators that affects teachers' motivation in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Nong Bua Lamphu. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 285 participants, determined using Krejcie and Morgan's formula, and selected through stratified random sampling proportional to the population. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) The overall level of creative leadership among school administrators was high. 2) Teachers' work motivation in schools was also found to be at a high level. 3) There was a statistically significant positive correlation between administrators' creative leadership and teachers' work motivation at the .01 level. 4) The variables that significantly predicted teachers' work motivation included leadership qualities, creativity and innovation, and teamwork. These variables accounted for 73.90% of the variance in motivation.

The predictive equation in raw scores is:

$\hat{Y} = .534 + .723X_6 + .426X_4 - .298X_4$

The predictive equation in standardized scores is:

$Z = .728ZX_6 + .468ZX_3 - .342ZX_4$

Keywords: Creative Leadership, Teachers' Work Motivation, Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 บัญญัติไว้ในหมวด 7 เกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง” ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กล่าวว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในแผนการศึกษาแห่งชาติเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมคุณภาพ โดยยกระดับคุณภาพคน เพื่อส่งเสริมศักยภาพให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2564) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการยังได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักซึ่งมีประชากรวัยเรียนมากที่สุดที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ในขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาไทยเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งการปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์มากขึ้น ขณะเดียวกัน ครูก็ต้องเผชิญกับความกดดันในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆให้ บรรลุตามเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรอบรู้ในทางวิชาการ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ และส่งเสริมการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาผู้เรียนและมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆที่จะเอื้ออำนวยต่อการศึกษา (เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562) การแก้ปัญหา คุณภาพของการศึกษามีความจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่น ตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ และจำเป็นต้องสร้าง ระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพผลที่ตามมาก็คือครูจะมีแรงจูงใจในการสอนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน โดยการแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยหลักการ 10 ประการ คือ 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) มองครูว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ 3) สนับสนุนความคิดริเริ่ม 4) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ 5) ให้ความสนใจกับคน 6) ให้ความสำคัญกับคน 7) สร้างเครือข่ายให้เกิด การสื่อสารแบบสองทาง 8) เอาใจใส่ใกล้ชิด 9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 10) มีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะ

แวดล้อมที่ไม่แน่นอน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560) สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560) กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะ ต้องดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐานมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือมีแนวคิดทางบวกเพื่อเป็นช่องทาง ในการพัฒนาตนเข้าสู่ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีหลักการ 10 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม 2) การมีทัศคติเชิงบวก 3) เป็นผู้นำที่มีความไว้วางใจ 4) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและมีความเป็นผู้นำของผู้นำที่ดี 6) เป็นผู้นำสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7) เป็นผู้นำการสร้างเครือข่ายการสื่อสารแบบสองทาง 8) เป็นผู้นำสัมพันธภาพและความใกล้ชิด 9) เป็นผู้นำกระจายอำนาจและการตัดสินใจ และ10) เป็นผู้นำบริหารความสี่ยง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึง มีความสำคัญอย่าง ยิ่งต่อองค์กรในการบริหารให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรมีความสามารถในการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และสร้างวัฒนธรรมใหม่อย่างกว้างขวาง ซึ่งเหมาะสมกับ ปัจจุบันและในอนาคตอย่างยิ่ง

ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาขาดแคลนครู ครูยังต้องรับงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน จึงเป็นปัญหากับคุณภาพการสอนการปฏิบัติงาน จนทำให้คุณภาพในการจัดการเรียนรู้และจัดการศึกษามีคุณภาพที่ด้อยลง หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลง ดังนั้นหากครูมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานที่อย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560) หากครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนและสถานศึกษาตามมาด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการพัฒนาการศึกษา การมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิดผลดีต่อนักเรียนและสังคมโดยรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ในยุคอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,114 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,008 คน จากทั้งหมด 102 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, (1970) ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนของสถานศึกษา โดยแบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดสัดส่วนของสถานศึกษาในแต่ละอำเภอที่สถานศึกษาในสังกัดของแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นตามตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษามีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยรวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือใดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พร้อม ทั้งกำหนดลักษณะที่ต้องการวัด

3.2 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนิยามเชิงปฏิบัติการนำมาสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวัดพฤติกรรม ต่างๆ โดยศึกษาลักษณะการสร้างข้อคำถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบบวัดและแบบสอบถามที่ได้วิจัยในเรื่องคล้ายกัน โดยปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติ

3.3 นำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมนิยามเชิง ปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จำนวน

3 ท่าน เพื่อ พิจารณาตรวจสอบลักษณะข้อคำถาม ความถูกต้องของเนื้อหา ความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ความตรงเชิง เนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีการให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับนิยามศัพท์

3.5 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยใช้สูตร Index of Item Objective Congruence (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551) พบว่า ในการประเมินความสอดคล้องของ แบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 36 ข้อ และด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนทั้ง 48 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. การรวบรวมข้อมูล

4.1 ติดต่อขอทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมลู เพื่อการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิตถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความมอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยเสนอต่อผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือจากทางโรงเรียนที่จะเก็บ รวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 จัดเตรียมแบบสอบถามให้มีจำนวนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผสู้อนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำรองในกรณีเกิดการสูญหายหรือการตอบไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.5 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย Mean : $\bar{x}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's สถิติทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t - test) สถิติค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) และการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Coefficient)

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.1.4 สถิติเพื่อการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coeffient) 2) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation's analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 สถิตที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

5.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.2การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (Analysisof Variance,: ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแบบ (Stepwise multiple regression analysis) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำของผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่มีผลเป็นลบ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำของผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงลบ

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการผู้นำของผู้นำ ด้าน

การมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แสดงว่าเมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว มาพยากรณ์ผลลัพธ์แรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า สามารถพยากรณ์ได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 73.90 (R^2 =.739) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ทังหมดในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มี่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการผู้นำของผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = .728) มีค่าบวก หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการผู้นำของผู้นำสูงขึ้น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูก็จะสูงขึ้นด้วย รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = .468) มีค่าบวก หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงขึ้น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูก็จะสูงขึ้นด้วย และมีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = -.342) มีค่าเป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมสูงขึ้น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูก็จะต่ำลง

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .534 + .723_{X6} + .426_{X3} - .298_{X4}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .728Z_{X6} + .468Z_{X3} - .342Z_{X4}$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผลการศึกษาที่พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านผู้นำของผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างผู้นำทั้งด้านทักษะต่างๆ และด้านกรอบความคิด (Mindset) ซึ่งการสร้างผู้นำด้านทักษะต่างๆ ได้แก่ ความตระหนักรู้วัฒนธรรมและบรรยากาศ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี ความสามารถทางสติปัญญา มีทักษะการวินิจฉัย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด ความสามารถในการแก้ปัญหาและความเข้าใจการเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิรดา แพงไทย และคณะ (2562) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 มี 3 องค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (3) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านผู้นำของผู้นำ คือ (1) ความตระหนักรู้วัฒนธรรมละบรรยากาศ (2) ความสามารถด้านเทคโนโลยี (3) ความสามารถทางสติปัญญา และ 3) ด้านคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ (1) สร้างสรรค์นวัตกรรม (2) ประยุกต์ใช้นวัตกรรม (3) ความท้าทาย (4) ความยืดหยุ่นและจินตนาการ

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สะท้อนให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน บริบทของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องงานวิจัยของ นภัสวรรณ กล้าหาญ (2564) ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและ การสนับสนุนซึ่งกันและกันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

3. อภิปรายความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้นำของผู้นำกับด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้นำกับความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นปัจจัยเชิงพลวัตที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำด้านต่างๆและเอื้อต่อการ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร อย่างต่อเนื่องสอด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ กล้าหาญ (2564) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้นำส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและ ประสิทธิภาพขององค์กร

4. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของงาน โดยเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

5. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงลบ สะท้อนให้เห็นว่าการที่ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเนื่องมาจาก 1) ความซับซ้อนของการทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากเกินไปอาจทำให้บุคลากรรู้สึกว่าผลงานส่วนบุคคล ไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร และบางครั้งการต้องรอการตัดสินใจร่วมกันของทีมอาจทำให้งานล่าช้า ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน 2) ความขัดแย้งระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีม เมื่อต้องทำงานเป็นทีม บุคลากรอาจรู้สึกว่าความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลถูกจำกัด และการต้องประนีประนอมความคิดกับสมาชิกในทีมอาจลดทอนความกระตือรือร้นในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ 3) ความท้าทายในการบริหารจัดการ ผู้นำอาจให้ความสำคัญกับ กระบวนการกลุ่มมากเกินไป จนละเลยการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล และการประเมินผลงานในรูปแบบทีมอาจไม่สะท้อนความทุ่มเทของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson (2023) เรื่อง "Creative Leadership in Educational Institutions" ที่พบว่า แม้การทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญในสถานศึกษา แต่การเน้นย้ำมากเกินไปอาจส่งผลให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านรู้สึกว่าไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในรูปแบบที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน

ผู้นำของผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่มีผลเป็นลบ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านผู้นำของผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก สูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับ แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล มีความสัมพันธ์เชิงลบ

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา

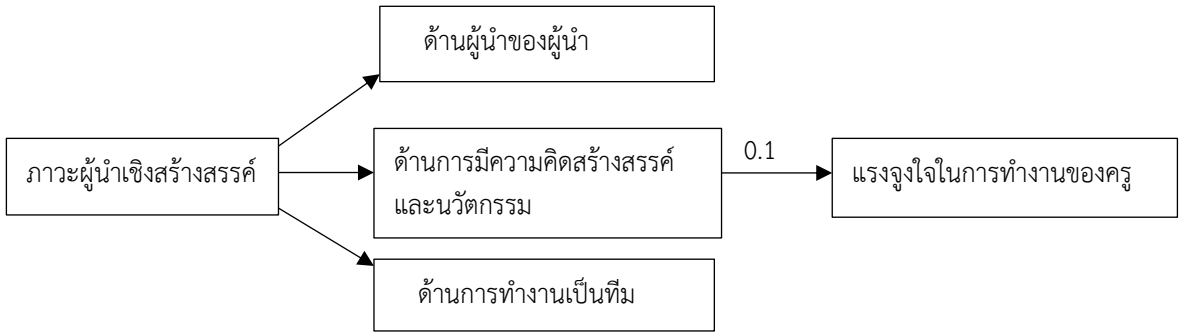
4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2 ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำของผู้นำ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แสดงว่าเมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวมาพยากรณ์ผลลัพธ์แรงจูงใจในการ ทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่าสามารถพยากรณ์ได้ โดยมี สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 73.90 (R2 =.739) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวพยากรณ์ทังหมดในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มี่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐานสูงสุด คือ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำของผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยใน รูปคะแนนมาตรฐาน (β = .728) มีค่าบวก หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำของผู้นำ สูงขึ้น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูก็จะสูงขึ้นด้วย รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = .468) มีค่าบวก หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงขึ้น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูก็จะสูงขึ้นด้วย และมีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = -.342) มีค่าเป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมสูงขึ้น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูก็จะต่ำลง

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .534 + .723_{X6} + .426_{X3} - .298_{X4}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .728Z_{X6} + .468Z_{X3} -.342Z_{X4}$

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือ Z มีองค์ประกอบ 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านผู้นำของผู้นำ (X6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (X3) และด้านการทำงานเป็นทีม (X4) องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู (Work Motivation) คือ $\hat{Y}$ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าพยากรณ์ที่ได้จากสมการถดถอยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 73.90 %



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสองด้านหลัก (1) การพัฒนาด้านผู้นำของผู้นำ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร เพิ่มพูนความสามารถด้านเทคโนโลยีและทักษะทางสติปัญญา ฝึกฝนการวินิจฉัยและตัดสินใจอย่างชาญฉลาดพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ จัดให้มีเวทีหรือช่องทางการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมระหว่างครู สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการ (1) พัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดกว้างและให้เกียรติซึ่งกันและกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (2) การยกระดับแรงจูงใจ ออกแบบระบบการยกย่องและให้รางวัลที่ครอบคลุมและเป็นธรรมเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความชัดเจนในเส้นทางอาชีพ

1.3 การปรับกระบวนการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างการทำงานเป็นทีมกับแรงจูงใจ ควรปรับแนวทาง ออกแบบการทำงานเป็นทีมแบบยืดหยุ่นเคารพและเปิดโอกาสให้ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล สร้างระบบประเมินผลที่สะท้อนทั้งความสำเร็จรายบุคคลและทีม การพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการประเมินและทบทวนกระบวนการบริหารอย่างสม่ำเสมอ เปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากครูอย่างจริงใจ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ดังนั้นจึงควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู ในระดับพื้นที่อื่น ๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประกอบการตัดสินใจหรือนำไปใช้ในเรื่องต่างๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาภาครัฐ ประเภทอาชีวศึกษา หรือ ภาคเอกชน

2.3 ควรมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยคำนึงถึงบริบทและพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกิน แบ่งรัฐบาล อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภัสวรรณ กล้าหาญ (2564). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้สถานการณ์ในชีวิตจริงร่วมกับการใช้คำถามที่ส่งเสริมมโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การวัดค่ากลางของข้อมูล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์. 8(1), 1-12.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวิริยาสาส์น.

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศศิรดา แพงไทย และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 6 (7), 3299-3313

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). วิธีการทางสถิติสาหรับการวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, (2567). เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2568 จาก https://nb2.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิ วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อารีวรรณ ประสาน. (2553). การจัดการความรู้. เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2563 จากhttp//www.eme2.dbec.go.th

Anderson, M. (2023). Educational effectiveness in modern universities. Joumal of Higher Education Management. 45(2), 112-128.

Krejcie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), pp. 607-610.