

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน
Innovative Leadership by School Administrators Affecting Motivation of
Teachers and Educational Personnel at the Schools under the Local
Administrative Organization in Nan Province

ณพิชญา ปันทิพย์¹ อินทร์ จันท์เจริญ² ธิตติอาภา ตั้งคำวานิช³
Naphitchaya Puntip, In Chancharoen, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 162 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ร่วมพยากรณ์แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เพียงร้อยละ 39.00

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน;
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the innovative leadership level of educational institution administrators; 2) to study the motivation level of teachers and educational personnel; and 3) to study the innovative leadership of school administrators affecting the motivation of teachers and educational personnel. It was a quantitative research approach. The sample consisted of 162 teachers and educational personnel. A questionnaire

Received: 2024-10-14 Revised: 2024-10-28 Accepted: 2024-10-30

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเชียงราย Student Master of Education Program in Educational Administration Graduate School, Chiang Rai Collage. E-mail: meyada24@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: crc@crc.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยาลัยเชียงราย Co-Thesis Advisor Chiang Rai Collage. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th.

was used as a research tool. The study employed statistics to analyze data, namely mean, standard deviation. and multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) means score of innovative leadership of administrators, was at high level ($\bar{X} = 4.28$, SD. = 0.79); 2) means score of the motivation of teachers and educational personnel in school operations was at a high level ($\bar{X} = 4.26$, SD. = 0.57); and 3) innovative leadership of administrator's affective motivation of teachers and educational personnel teamwork and participation was at a low level ($\beta = 0.357$). The innovative leadership of administrator's vision for change, creativity, and risk management, could predict the motivation of teachers and educational personnel at 39 %

Keywords: innovative leadership; motivation; schools under local administrative organizations

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้คนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการนี้ จึงได้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของโลกปัจจุบัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศในระยะยาวว่า "ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 3) ปัจจุบันจึงมีการสร้างภาพลักษณ์การจัดการศึกษาใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำ พัฒนาสร้างองค์ความรู้ส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเข้ามาพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 23)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีวิสัยทัศน์มุ่งในการปรับเปลี่ยนแนวคิดที่ก่อประโยชน์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่คอยผลักดันให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ จากการทบทวนวรรณกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม การสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และมนุษยสัมพันธ์ โดยด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่ามากที่สุด นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบเป็นผลมาจากการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชนวัฒน์ โพธิ์รัตน์, 2566: 626-627) จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และการบริหารจัดการสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจของครูผู้สอนซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำพาการศึกษาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในการบริหารงานในด้านการจัดการศึกษา กิจกรรมทางการศึกษายังไม่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนตามบริบทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังพบข้อจำกัดในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำ

นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานการศึกษา เช่น ขาดการพัฒนาาระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูลการจัดการศึกษาทุกมิติของสถานศึกษา (สร้อยพัฒน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2566: 12-15) การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังพบข้อจำกัดในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในงานการศึกษา จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาแนวทางการทำงานที่เป็นนวัตกรรมส่งผลให้ขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา การที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในด้านการบริหาร หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานจะส่งผลให้มีความตั้งใจและกระตือรือร้นเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจคือพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560: 46-49) นอกจากการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูยังต้องมีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอันประกอบด้วย 1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ 3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง
 - 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) จำนวน 162 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567-เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (จำนวน 5 ด้าน) และแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (จำนวน 14 ด้าน) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยอาศัยเกณฑ์ประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีการขอความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน กรอกแบบสอบถามจำนวน 162 ชุด และได้รับกลับคืนครบตามจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลสภาพทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามซึ่งเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครูและบุคลากรวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ สถิติค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 74.70 มีช่วงอายุ40-49 ปี จำนวนร้อยละ 38.90 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวนร้อยละ 50.00

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านแล้วด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (n=162)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.27	0.67	มาก
2.การมีความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.68	มาก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.27	0.69	มาก
4.การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.28	0.73	มาก
5.การบริหารความเสี่ยง	4.20	0.70	มาก
รวม	4.25	0.69	มาก

3. แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ก้าวหน้าในตำแหน่ง และเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่มีคะแนนน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน (n=162)

แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.31	0.54	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.27	0.46	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	0.55	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.28	0.73	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.38	0.54	มาก
6. เงินเดือน	4.07	0.62	มาก
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.17	0.59	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.35	0.50	มาก
9. สถานะอาชีพ	4.35	0.53	มาก
10. นโยบายและการบริหาร	4.24	0.55	มาก
11. สภาพการทำงาน	4.22	0.58	มาก
12. ชีวิตส่วนตัว	4.24	0.56	มาก
13. ความมั่นคงในงาน	4.40	0.50	มาก
14. การปกครองบังคับบัญชา	4.27	0.61	มาก
รวม	4.26	0.57	มาก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ร่วมพยากรณ์แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เพียงร้อยละ 39.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	2.607	0.180		14.478	0.000		
X ₄ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	0.210	0.107	0.357	1.953	0.053	0.117	8.535
X ₃ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	0.157	0.119	0.255	1.318	0.189	0.105	9.538
X ₁ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	0.144	0.087	0.255	1.661	0.099	0.213	4.684
X ₂ การมีความคิดสร้างสรรค์	0.008	0.088	0.013	1.953	0.927	0.192	5.195
X ₅ การบริหารความเสี่ยง	-0.131	0.114	0.114	-1.146	0.254	0.118	8.508

R = 0.624 R² = 0.309, Adj. R² = 0.370, S.E._{est} = 0.34167, F = 19.908

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรเดียวที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สาเหตุหลักมาจากนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ใช้หลักธรรมาภิบาล นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยการที่องค์กรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในนโยบายการศึกษา ทั้งในระดับประเทศและสังคมโลก ผู้บริหารจึงมีแนวโน้มที่จะนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกในบุคลากร ทำให้เกิดการแบ่งปันแนวคิดและการสร้างสรรค์วิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรุฒิ ศิริอ่อน (2565: 70) พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560: 240) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สาเหตุที่ทำให้มีความมั่นคงในงานสูงอาจเกิดจากความมั่นคงทางการเงินในภาคการศึกษาของรัฐ ซึ่งมีการจ่ายเงินเดือนที่สม่ำเสมอ พร้อมทั้งสวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสุขภาพและเงินบำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มั่นคง โดยมีการทำงานในสถานที่ที่ไม่เปลี่ยนแปลง ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นหรือการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน เนื่องจากบทบาทในการพัฒนาเยาวชนถือว่ามีคุณค่าต่ออนาคตของประเทศ ความรู้สึกเหล่านี้ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชร แย้มชู (2563) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดในด้านความมั่นคง รองลงมาคือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ ขณะที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอาจไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรมในการกำหนดค่าตอบแทนตามหลักการ

สอดคล้องงานวิจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานของ ปานทิพย์ อิมจิต (2562: 16-19) พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้าราชการสาละยุดิธรรม ขณะที่ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้การจ่ายค่าตอบแทนควรเป็นไปตามหลักการความยุติธรรม เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ดีย่อมสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรได้ แต่การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงและภาคภูมิใจในงาน นอกจากนี้ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี การสนับสนุน และการติดตามผลการพัฒนา นวัตกรรมก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมไม่เพียงแต่ทำให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร แต่ยังเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเชื่อมั่นในงานที่ทำ และการมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ช่วยสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563: 62-63) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่า ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญพบว่า ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สาเหตุที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เช่นนี้เนื่องมาจากการที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่เข้มงวดซึ่งทำให้กรอบการทำงานมีความชัดเจน และบางครั้งอาจรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์หรือการนำแนวคิดนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเป็นการเพิ่มภาระและกดดันแทนที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่กลับนำไปสู่ความเครียดในที่ทำงาน นอกจากนี้ การนำเสนอวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ อาจสร้างความคาดหวังที่สูงเกินไป ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกไม่มั่นใจในความสามารถของตนในการปรับตัวซึ่งอาจกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานได้ด้วยเมื่อมองในทางกลับกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา หนูงาม (2563: 173-175) ที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างชัดเจน พร้อมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน

ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อแรงจูงใจของบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เปิดรับความเสี่ยงและขาดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นไปได้ยาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การขาดทรัพยากรที่จำเป็น เช่น เวลา เงินทุน หรือบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้การสร้างนวัตกรรมไม่ได้รับผลลัพธ์ที่ดี แม้ว่าแนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะดี แต่หากไม่มีการสนับสนุนในการนำแนวคิดไปปฏิบัติก็ไม่สามารถสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับงานวิจัยของ จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 133-136) ที่พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อแรงจูงใจของบุคลากรในบางสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและการขาดการ

สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับงานวิจัยของ จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 133-136) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ได้

ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อแรงจูงใจของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สาเหตุอาจมาจากการขาดกรอบการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน และการไม่สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มซึ่งส่งผลให้บุคลากรรู้สึกขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา หนุงาม (2563: 173-175) ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงที่ดีสามารถส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การศึกษาวิจัยทำให้ พบว่า มีปัจจัยหลักหนึ่งประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และมีด้านที่ร่วมส่งผล คือ การมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้ทราบว่า ถ้าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ดี ย่อมสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรได้เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดแรงผลักดันนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานที่ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้ทุกคนรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาจะช่วยให้ครูปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรโดยเพิ่มความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับครูและบุคลากรโดยการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปรับปรุงและการส่งเสริมในตำแหน่งงานสร้างนโยบายที่ช่วยเพิ่มความมั่นคงและความยั่งยืนในการทำงาน เช่น การรับประกันตำแหน่งงานและการสนับสนุนในระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ ที่ส่งผลมากกว่านี้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์.(2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3353> สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566.
- ชนวัฒน์ โพธิ์รัชต์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/258854> สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2566.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปานทิพย์ อิมจิต. (29 ธ.ค. 2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2(3): 16-19.
- สร้อยพัฒน์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2566). รายงานสัมมนาทางวิชาการ การจัดการศึกษาท้องถิ่น 2566. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- วรวิฑูรี ศิริอ่อน.(2565). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต1. วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิทยากร ยาสิงห์ทองและ กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(3): 234-244.
- วัชระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตรา หนูงาม (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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