

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

Creative Leadership of school Administrators Affecting Self Development of Teachers in school Under
Nakhonphanom Primary Educational Service Area Office 2

ศักดิ์ดา เสนาสี¹ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์² ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา³
Sakda Senasi¹ Dr.Sumathana Hansuri² Dr.Rapeepan Roypila³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.91 และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การพัฒนาตนเองของครู

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Master of Education Program in Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ข้าราชการบำนาญ

³Retired Government Employee

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ศักดิ์ดา เสนาสี, sakdasenasi@yahoo.com

รับเมื่อ 20 ธันวาคม 2567 แก้ไข 24 มกราคม 2568 ตอปรับ 25 มกราคม 2568

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .430$)

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 17.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ เท่ากับ ± 13.542

7. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, identify the relationship, and determine the predictive power Creative Leadership of School Administrators Affecting Self Development of Teachers in School under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by participants classified by position, school sizes, and work experience. The sample group consisted of 331 participants, including 75 school administrators and 256 teachers in charge of personnel administration. The sample size was determined through Krejcie and Morgan formula table and Multiple Random Sampling, with each school as a random sampling unit. The instrument for data collection included sets of 5 – level rating scale questionnaires: a set of questionnaires on administrators' administration based on Creative Leadership of School Administrators with the reliability of 0.99 and the discriminative power ranging from 0.80 to 0.91, and a set of questionnaires on Self Development of Teachers in School with the reliability of 0.98 and the discriminative power ranging from 0.72 to 0.87, The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The Creative Leadership of School Administrators was overall at a high level.
2. The Self-Development of Teachers in School was overall at a high level.
3. The Creative Leadership of School Administrators, classified by position, was overall at the .01 level of significance, whereas there was no difference overall in terms of school sizes, and work experience.
4. The Self – Development of Teachers in School, classified by position, was overall and in each aspect, showed differences at the .01 level of significance, whereas there was no difference overall in terms of school sizes and word experience.
5. The relationship between Creative Leadership of School Administrators and The Self – Development of Teachers in School was positive at the .01 level of significance with a moderate level ($r_{xy} = .430$).

6. The Creative Leadership of School Administrators, consisting of three aspects: Being creative, having a vision and Being flexible and adaptable, could predict school personnel administration at the .01 level, and consisting of one aspects: Participation in teamwork, could predict school personnel administration at the .05 level of significance with an accuracy of 17.90 percent and a standard error of estimate of ± 13542 .

7. The research has also proposed guidelines of developing Creative Leadership of School Administrators based of four affecting Self – Development of Teachers in School under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: Creative Leadership of School Administrators, Self – Development of Teachers in School

บทสรุป

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน จะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดเช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิทยาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน ผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจูงใจโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรรอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

การจัดการความรู้ในองค์กรนั้น การบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ยังจะสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำได้ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้ของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้คนในองค์กรทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 51) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของครูที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาตลอดจนผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่ต้องมีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความต่อเนื่อง วิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูนั้นมีความหลากหลาย ทั้งเครื่องมือแหล่งผู้ให้ข้อมูล รวมถึงมิติในการประเมินผลการพัฒนางาน (ยุวรี ผลพันธ์, 2559, หน้า 54) ซึ่งสอดคล้องกับการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการพัฒนางาน และพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ (สุดาทิพย์ ถวิลไพร, 2563, หน้า 15) และสอดคล้องกับการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับในด้านการจัดการเรียนการสอน

และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการพัฒนา
งาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากร
น้อยที่สุด โดยการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (สุทธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 20) ดังที่ได้กล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการ
พัฒนาตนเองของครูผู้สอนซึ่งจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญ
เป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อน
ร่วมงาน มีความเต็มใจในการพัฒนางาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นไปตามมาตรฐานของการ
ปฏิบัติงานของครู ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ
ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20) 3 ด้าน คือ
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ ก่อนระดับ
ประถมศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยที่มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 181 แห่ง ประกอบด้วย
6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม อำเภอนาหว้า อำเภอท่าอุเทน และอำเภอโพนสวรรค์
โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ
และมีความเป็นเลิศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อได้สร้างขีดความสามารถในการ
แข่งขันและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าโดยภาพรวมแล้วยังคงมีปัญหาทางด้านบริหารจัดการศึกษา
อยู่บ้าง ซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาประเด็น ซึ่งมีประเด็น เช่น ปัญหาครูมีภาระงานมาก ปัญหาครูสอน
ไม่ตรงวิชาเอก และปัญหาครูขาดทักษะในการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเรียนการสอน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของ
ผู้เรียน ดังนั้นแล้วผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และต้องดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุก ๆ
ด้านอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การศึกษาและคุณภาพของการเรียนดีขึ้นต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2, 2563, หน้า 13) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

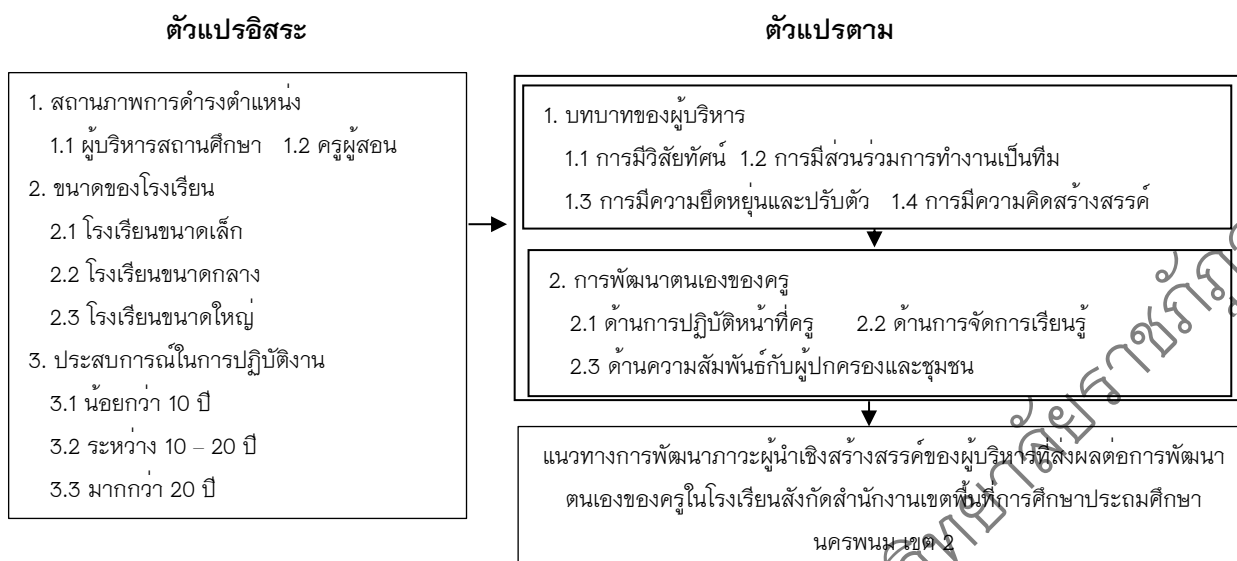
4. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน แต่การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชมศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t – test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน
4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
6. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
7. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
8. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_i) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y_i) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = .430$) ในส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) การมีวิสัยทัศน์ (X_1) และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .205 รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .200 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .177 และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .130 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 17.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 13.542

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดังนี้

$$Y' = 2.017 + .140 (X_4) + .151 (X_1) + .124 (X_3) + .084 (X_2)$$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .200 (X_4) + .205 (X_1) + .177 (X_3) + .130 (X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดหลักความสุจริต มีวินัย ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความอดทน มุ่งมั่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นแบบอย่าง ปฏิบัติได้ตามสถานการณ์ พร้อมทั้งจะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาพัฒนาองค์กร อาศัยความรู้ ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหา มีความสามารถวิเคราะห์ นับได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ให้น้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติ ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเนื่องจากความต้องการพัฒนาตนเองที่กล่าวถึงนั้น เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความรู้ที่ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาชีพปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผล ครูต้องมีความรู้ความ เทคนิคการวัดและประเมินผล ครูต้องมีความรู้แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งเรื่องดังกล่าวมาล้วนเป็นเรื่องใหม่ ที่ครูทุกคนจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ให้ครูเข้าสู่การประเมินตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเงินเดือน ตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญพร นาหอม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงาน และการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือ เขาใจถึงกระบวนการต่าง ๆ จนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา จันทวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มองปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองคนละมุมมอง หรือใช้หลักการบริหารที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้วางแผนงานในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในขั้นตอนนี้อาจมีการคลาดเคลื่อนหรือมีความเข้าใจไม่ตรงกัน จึงมีความเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลใน 70 สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง ให้ครูได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ไม่แตกต่างกัน

6. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู โดยไม่ยึดติดขนาดของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งไม่ว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ต่างก็มีแบบแผนเดียวกัน ตลอดจนการพัฒนาตนเองของครูนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมองว่าการพัฒนาตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะการพัฒนาตนเองของครูทั้งในโรงเรียนหรือองค์กรต่าง ๆ นั้นจะต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติ มีการตั้งกฎ ระเบียบเพื่อเป็นกรอบในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงจะทำให้มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ อภิวิไล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีในการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก มีความรู้ด้านความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีระดับชัดเจน มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยมีการกระจายอำนาจในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ส่งเสริมความมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกรทำงานให้ครูได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและยังยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้อย่างดีมีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อถือ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รับรู้ถึงการใ้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

8. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต่างเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามกฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้การพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ 71 ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิ ทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_1) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (X_2) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = .430$) ในส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นการสนับสนุน ผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทำให้ทุกคนลงมือ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ สร้างนวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู ที่ต้องการให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Weihrich (1988, p. 437) และ Robbins. (1989, หน้า 302) ที่กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ ชัยวงษา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเขย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเขย เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อมีเป้าหมายเดียวกับคือความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่โดยตรงของผู้บริหารและเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเขย เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 17.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ + 0.38

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นแบบอย่างในการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตามโดยใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างการสร้างสรรค์ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญ ซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นตัวพาการณ์ที่ดีของการพัฒนาตนเองของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ การพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาค้น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญชพร นาคหอม. (2561). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 28. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ, 12(1), 94 – 108.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐ ชัยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุวรี ผลพันธ์. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมกรนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพัน
ในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู, วารสารวิชาการ ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 311.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.