



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

Relationship between Innovative Leadership of School Administrators
and Satisfaction of Government Teachers Performance in Educational
Institutions under the Jurisdiction of NakhonRatchasima Vocational
Education Office

จรรยา หาญอาวุธ¹ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม² ชุติมา พรหมผุย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 205 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan และได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item- Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพภายนอก ด้านมิตรสัมพันธ์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพภายใน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือความสำเร็จของงาน รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับน้อยถึงสูง

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

² อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

ด้านมิตรสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพภายนอก และด้านบุคลิกภาพภายใน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม,ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน,สถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด นครราชสีมา

Abstract

The research purposes were 1) to study relationship level of innovative leadership of school administrators of educational institutions under the jurisdiction of Nakhonratchasima Vocational Education Office, 2) to study the satisfaction of government teachers performance in educational institutions under the jurisdiction of Nakhonratchasima Vocational Education Office, and 3) to relationship between innovative leadership of school administrators and satisfaction of government teachers performance in educational institutions under the jurisdiction of Nakhonratchasima Vocational Education Office.

The research sample was the 205 government teachers in educational institutions under the jurisdiction of Nakhonratchasima Vocational Education Office, selected the Krejcie&Morgan table, and used the proportion simple random sampling method. The research instrument was the 5-levels estimate rating scale questionnaire, with IOC between 0.80 -1.00 and reliability 0.85. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were: 1) The data analysis results of relationship level of innovative leadership of school administrators found the overall and each aspect had the performance level was at the highest level; the highest mean was the operational aspect, followed by the external personality aspect, the friendliness aspect, and the lowest mean was the internal personality aspect. 2) The data analysis results of the performance satisfaction of government teachers found the overall and each aspect had the performance level was at the highest level; the highest mean was the success aspect, followed by the job description aspect, and the progress aspect, and the lowest mean was the to be respected aspect. 3) The data analysis results of correlation between overall of innovative leadership of school administrators versus satisfaction (Y) of government teachers performance in educational institutions under the jurisdiction of Nakhonratchasima Vocational Education Office had the same direction of relationship the friendliness aspect had the highest correlation coefficient followed by the operational aspect , the external personality aspect , and the internal personality aspect with statistical significance level .01 for all values and followed the hypothesis.

Keywords: Innovation Leadership, performance satisfaction ,Educational institutions under the jurisdiction of Nakhonratchasima Vocational Education Office



ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การบริหารจัดการการศึกษาของไทย ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้ไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรัฐบาลมีนโยบายในการที่จะปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการเกษตร อุตสาหกรรม และภาคบริการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเผชิญกับสภาวะเศรษฐกิจและการขยายตัวด้าน อุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ทั้งในหลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้ การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ไปเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะสมแก่ กาลเวลาและบริบทของสังคมไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยมีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มี ความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย มีความใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อ สังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษา เพื่อ พัฒนาคุณภาพคนของประเทศ อีกทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561- 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือเพื่อพัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมี คุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งทางด้านกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุก ช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็น พลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนที่มีทักษะสูง เป็นนักคิด นักคิด และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ. 2561: 9)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับกลางและ นัก เทคโนโลยีที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภาคการผลิตที่เป็นหัวใจของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน จึง จำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระดับโครงสร้างและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ผลผลิตของการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและ มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชาติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาที่มีบทบาทใน การเตรียมบุคคลให้มี อาชีพที่ดีและมั่นคงเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ ตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ยังได้ จัดทำแผนยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ 21 กลยุทธ์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ การบริหารจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งมีกลยุทธ์หลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือ นวัตกรรมบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ สอดคล้องกับการการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับ กับการพัฒนาประเทศ และนวัตกรรมด้านการพัฒนาเรียน การสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนา ประเทศ ทั้งนี้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา (แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา. 2560 : ๑) กล่าวคือ ทุมนมนุษย์จะเน้นที่คุณค่า ของคน เป็นสินทรัพย์ที่มีเพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญไม่มีค่าเสื่อมราคา ให้ ความสำคัญของความรู้และการใช้สติปัญญา (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. 2560 : 23)

ดังนั้น โครงสร้างการบริหารงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหาร สถานศึกษา พ.ศ. 2552 จึงมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด ทำหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรใน สถานศึกษา บริหารภารกิจของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับงานฝ่ายต่าง ๆ และได้ แบ่งการบริหารงาน ออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการ



นักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีรองผู้อำนวยการทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยช่วยในการบริหารงานของวิทยาลัย การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมดูแลเกี่ยวกับ การบริหารของแต่ละฝ่ายงานของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 5) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำลังผลิตคนออกสู่สังคมสามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2561 : 5 - 6) และประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยี การจัดการนวัตกรรมเข้ามาสู่สถานศึกษา สู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งผู้เรียนและครูรวมทั้งนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาใหม่ๆจากการบูรณาการเทคโนโลยี การจัดการนวัตกรรมสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยมีเป้าหมายเพื่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษานั้นเอง (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2561 : 42-43)

ผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงว่าเป็นกุญแจที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรแม้ว่าในความเป็นจริงแล้วผู้ปฏิบัติเป็นกำลังหลักในการดำเนินงานก็ตาม เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งที่ตนเองต้องตระหนัก ซึ่งในบางครั้งอาจจะสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นไปอย่างที่ตั้งใจต้องการหรือไม่ก็ตาม หากผู้บริหารยึดตนเองเป็นฐานในการตัดสินใจทุกเรื่องโดยขาดภาวะผู้นำถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายก็ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร การบริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะของการพัฒนาบุคลากรเพื่อสังคมในอนาคต การดำเนินการจึงมีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเสมอ เพราะนอกจากจะทำให้การตัดสินใจแม่นยำแล้วยังมีประโยชน์ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจและยอมรับในการตัดสินใจนั้น การให้โอกาสครู ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบายและเรื่องที่สำคัญของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สมาน อัครภูมิ. 2553 : ข) และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ตามความเป็นอยู่ในการใช้ชีวิตประจำวัน และสภาพภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมถึงสภาพจิตใจที่เป็นความสุขส่วนตัว และความเป็นอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตลอดชีวิต ความพึงพอใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคลเป็นความปรารถนาเป็นพลังผลักดันภายในของแต่ละคน ที่จะเร่งให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดแปลกไปจากเดิม การสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญมาก เพราะความพอใจหรือแรงจูงใจจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เมื่อบุคคลมีความพอใจในองค์กรของตนแล้ว ก็จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรของตน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมในการ



บริหารงานในทางที่จะกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูทุกคน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรหรือสถานศึกษา การสร้างความพึงพอใจในสถานศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างความรัก ความศรัทธา ความผูกพัน และความพึงพอใจข้าราชการครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้เกิดกับสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ที่เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2553 : 8-7)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ว่าครูมีความพึงพอใจผู้บริหารในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในอนาคตให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันอันจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสังกัดสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาจากสถานศึกษา 12 แห่ง 434 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในสังกัดสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมาจากสถานศึกษา 12 แห่ง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607- 610) แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และเก็บข้อมูลจากข้าราชการแต่ละขนาดสถานศึกษาวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบ ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Weiss and Legrand, 2011 (อ้างใน ขวัญชนก โตนาค, สุกัญญา แซ่มซ้อย และอนุชา กอนพ่วง (2557) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพภายใน ด้านบุคลิกภาพภายนอก ด้านการปฏิบัติงาน และ ด้านมิตรสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factors theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al, 1959) คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of Item- Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (A - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (Conbach, 1990 : 202-203) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง



3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัสเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) มิตรสัมพันธ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 69 -71) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 69 -71) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) คือ มาก ปานกลาง น้อย คล้อยตามกัน และลักษณะตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 57.56 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.20 มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้างาน ร้อยละ 35.12 อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 65.37

จากตารางที่ 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D.=0.21$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.021 ถึง 0.769 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_4y} = 0.769$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน $r_{x_3y} = 0.587$ ด้านบุคลิกภาพภายนอก ($r_{x_2y} = 0.475$) และด้านบุคลิกภาพภายใน ($r_{x_1y} = 0.021$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา (x)	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	y
บุคลิกภาพภายใน (x ₁)	1.000				
บุคลิกภาพภายนอก (x ₂)	0.169	1.000			
การปฏิบัติงาน (x ₃)	0.043	0.405**	1.000		
มิตรสัมพันธ์ (x ₄)	0.010	0.454**	0.536**	1.000	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (y)	0.021	0.475**	0.587**	0.769**	1.000

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_4y} = 0.769$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน $r_{x_3y} = 0.587$ ด้านบุคลิกภาพภายนอก ($r_{x_2y} = 0.475$) และด้านบุคลิกภาพภายใน ($r_{x_1y} = 0.021$) ตามลำดับ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อยและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.021 ถึง 0.769

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ซึ่งเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านมิตรสัมพันธ์ 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านบุคลิกภาพ



ภายนอก และ 4) ด้านบุคลิกภาพภายใน โดยสามารถพยากรณ์ได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.021 - 0.769

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความพึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ นั่นคือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เพื่อร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการใช้เทคนิคในการบริหารงานทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คอยให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางและให้ความสำคัญกับครูในการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชยให้รางวัลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

(2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการดูแลเอาใจใส่ให้ขวัญกำลังใจ ชมเชย มีการเยี่ยมเยียนอยู่เสมอ ยึดหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายโดยยึดงานเป็นหลัก มีการตัดสินใจร่วมกันเน้นผลของงานเป็นสำคัญและร่วมประเมินความสำเร็จพร้อมกัน

(3) ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรกับครูทุกคน มีคำสั่งร่วมเป็นคณะทำงานในการบริหารงานของโรงเรียนตามกรอบงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน และฝ่ายวิชาการ เพื่อให้งานเกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

(2) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และคณะ. (2561). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.(2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**.นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมาน อัครวุฒิ. (2553). **การบริหารการศึกษสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี : อุบลกิจจออฟ เซทการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า ด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ : สอศ. <http://www.vec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579**.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Herzberg, F. (1959). **Herzberg's Two-Factors.**,4-20.