

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP BEHAVIOR OF
ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 12



สุพรรณิกา ฤกษ์มงคล*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บำรุง ศรีนวลปาน**
ดร.กุสุมา ไจสบาย***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 2) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 354 คน ปีการศึกษา 2559 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหา ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณา ทั้ง 2 ปัจจัย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3. พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, พฤติกรรมผู้นำ, พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

The objectives of this research are to 1) study creative leadership behavior of administrators under the Office of Secondary Educational Service Area 12, 2) to study job satisfaction of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area 12, and 3) to study the relationship between creative leadership behavior of administrators and job satisfaction of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area 12. The sampling group consisted of 354 persons including teachers from schools under the Office of Secondary Educational Service Area 12 during Academic Year 2016. The research tool was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.99. The data was analyzed by mean, percentage, standard deviation, and Pearson product moment correlation.

The results revealed that:

1. The overall creative leadership behavior of school administrators under the Office of Secondary Educational Service Area 12 was at a high level. When consider each aspect, the highest average was visionary, creativity, human relations, teamwork, negotiations, flexibility and adaptability, and individuation, respectively.
2. The overall job satisfaction of teachers under the Office of Secondary Educational Service Area 12 was at a high level. Considering two factors with six elements, motivation was the first factor and the second factor was support. The motivation factor was at a high level. The highest average was job accomplishment, respect, and work progress, respectively. The supporting factor was at a high level. The highest average was the relationship with colleagues, policy and administration, and benefits, respectively.
3. The creative leadership behaviors of school administrators and the satisfaction of teachers in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 12 were positive, which was significantly different at .01 levels.

Keyword: job satisfaction, leadership behaviors, creative leadership behaviors.

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม ทรัพยากรและการเคลื่อนย้ายประชากร จึงทำให้ประเทศต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องตลอดเวลา ปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่การพัฒนาคนเพื่อให้มีคุณภาพ สามารถทันคน ทันโลก ทันเหตุการณ์และทันสมัย ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก เป็นผู้นำทางความคิดเชิงสร้างสรรค์แก่คนในสังคม เป็นผู้ที่กระตุ้นความคิดในเชิงบวก เป็นผู้วางรากฐานคุณธรรมจริยธรรม สร้างสติปัญญา และนำทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง แก่คนในสังคม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553, หน้า 40) หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของผู้นำส่วนใหญ่เป็น พฤติกรรมผู้นำ ซึ่งหมายถึงการแสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสม เพื่อเอาชนะใจลูกน้อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2554, หน้า 204)

รวมทั้งมองเห็นถึงการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในรูปของการบูรณาการทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคลทั้งหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ ของสังคมโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ระบบการพัฒนาบุคลากรแต่ละหน่วยงานควรได้รับการสนับสนุน ให้มีทั้งศาสตร์และศิลป์ จนกลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างจริงจังทั้งทางตรงและทางอ้อม จะทำให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาชาติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จ ในงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมจะเป็นผู้นำที่ทำลายขวัญกำลังใจของคนงานต่าง ๆ และจะเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และมีการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555, หน้า 6) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนงาน ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้

อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำ (Leadership) มีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่ และการศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 38) กล่าวว่าผู้นำที่สร้างสรรค์จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ค้นหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ กล้าลองผิดลองถูกไม่กลัวความล้มเหลว เรียนรู้จากความผิดพลาดและไม่กลัวประสบการณ์ในอดีต และ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนั้นแนวคิดของ สโรว์ และเทมเพอเรลีย์ Stoll and Temperley (2009, p. 245) กล่าวว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดัน และ ทำหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 35) ที่กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะเน้นการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดนอกกรอบในวัฒนธรรมองค์การแบบเปิด ลักษณะที่สำคัญของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีวิสัยทัศน์มีความขยัน อดทนและริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ และผู้บริหารจะต้องมีทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ทักษะเชิงมนทัศน์ (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การอย่างเป็นภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ และ ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

โดยสอดคล้องกับทักษะของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 54) ที่กล่าวว่า กุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของผู้นำคือการมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการมีทักษะเป็นการแสวงหาความรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งในระดับปัญญาและจากการปฏิบัติ โดยมีทักษะของการคิดอย่างเป็นระบบ มีตัวบ่งชี้คือ ความคล่องแคล่ว (fluency) คือการมีทักษะและความคล่องแคล่ว ว่องไว ในการทำงานที่เป็นเลิศ ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability) เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2554, หน้า 10)

จุดมุ่งหมายของหน่วยงานทุกแห่งก็คือการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานในองค์การเต็มที่และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การให้มากที่สุดโดยความเชื่อว่าการจะให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวได้นั้นขึ้นอยู่กับ สภาพความพร้อมของใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วย มีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ก็ไร้ความหมาย เกิดผลเสียหายแก่หน่วยงานได้ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การและกิบสัน (Gibson et al, 1991, p. 37) กล่าวว่าผลผลิตเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความสามารถของโรงเรียนในการปฏิบัติงาน ปริมาณและคุณภาพของนักเรียนตามความต้องการของสิ่งแวดล้อมภายนอก ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีคุณภาพตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ภัทธกร เนียมแดง (2552, หน้า34) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพผู้เรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมร่มรื่นสวยงาม วัสดุเพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ผู้บริหารและครูเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นความสำคัญของงานสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลผู้บริหารและครูที่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยี จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นเรื่อง que ผู้บริหารควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงาน ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับนอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวางแผนงานจัดองค์การวินิจฉัยสั่งการประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การตลอดจนเป็นตัวอย่งที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียมิได้คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการบริหารองค์การให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาร่วมทำงานโดยมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติจะทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ บรรลุผลสำเร็จตามที่พึงปรารถนา การสร้างบรรยากาศจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกรอบอุ้ม เมื่ออยู่ในที่ทำงาน เพื่อพลังที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์, 2555, หน้า 8)

ทั้งนี้หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติแล้วย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ บรรลุผลสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ขวัญและกำลังใจก็ตกต่ำ ความเบื่อหน่าย ท้อถอย จะเกิดขึ้น ผลงานที่ออกมาจะขาดประสิทธิภาพก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากแก่องค์การหลายประการ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงกระตุ้นจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้เกิดขึ้นคุ้มครองตัวเองให้ได้ก่อน แล้วจึง ถ่ายทอดความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความกระตือรือร้นจริงจังและจริงใจ โดยใช้เทคนิค การจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายสูงสุด (สมชาติ กิจจรยง, 2554, หน้า 147 - 153) ซึ่งพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญด้านหนึ่งของการจัดกระบวนการศึกษา ให้เป็นไปในแนวทางที่กำหนดไว้ และเป็นปัจจัยสำคัญสะท้อนความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดและสภาพปัญหาข้างต้น ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมจะมาจากลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น และผู้บริหารจะต้องแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยคำนึงถึง วิสัยทัศน์ ความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง และปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยประชากรครูที่มีความหลากหลายจึงเป็นกลุ่มประชากรที่น่าสนใจ และเป็นกลุ่มที่ควรทำการศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อย่างไร อันเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลพื้นฐานนำไปใช้พัฒนา และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้เรียนให้เทียบเคียงกับมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 7 องค์ประกอบ ประยุกต์ตามแนวคิดของสโทว์ และเทมเพอเลย์ (Stoll & Temperley, 2009, p. 245) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเจรจาต่อรอง ซึ่งมีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา และผู้วิจัยใช้กรอบตาม เฮอร์ซเบิร์กมอสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, pp. 110 - 115) 2 ปัจจัย 6 องค์ประกอบ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ปีการศึกษา 2559 จำนวนครูทั้งสิ้น 4,385 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ปีการศึกษา 2559 ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จากจังหวัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามสัดส่วนประชากร คือ นครศรีธรรมราช มีครู 3,193 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 258 คน พัทลุง มีครู 1,192 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน แล้วดำเนินการสุ่มโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โดยกำหนดจำนวนหนึ่งในสาม ของแต่ละขนาดในสองจังหวัด ได้โรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 31 โรงเรียน นำจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ มาหาสัดส่วนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามจังหวัดของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12

จังหวัด	จำนวน (โรงเรียน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	หมายเหตุ
นครศรีธรรมราช	71	3,193	258	
พัทลุง	28	1,192	96	
รวม	99	4,385	354	

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ประยุกต์ตามแนวคิดของ สโตว์ และ เทมเพอเลย์ (Stoll & Temperley, 2009, p. 245) และทฤษฎี 2 ปัจจัย 6 องค์ประกอบ ของ เฮร์ซเบิร์ก มอสเนอร์และ ซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, pp. 110 - 115) มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดและผลงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 37 องค์ประกอบ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ที่มีความถี่ในระดับ ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ซึ่งจะได้

องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ จำนวน 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ สโรว์ และ เทมเพอเลย์ (Stoll & Temperley, 2009, p. 245) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ซึ่งจำแนกออกเป็น 7 ด้านได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4. การมีความคิดสร้างสรรค์ 5. การทำงานเป็นทีม 6. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 7. การเจรจาต่อรอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

คุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็น การหาความเที่ยงตรง และการทดสอบ หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบใช้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง จากนั้น นำมาปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมโดยพิจารณาค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) ตั้งแต่ 0.8 – 1.0 และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยไปทดลองใช้ (Try - Out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนบ้านทวดทอง โรงเรียนเทศบาลวัดศรีทวี และโรงเรียนวัดหญ้า รวมทั้งหมด จำนวน 30 ฉบับ

3. นำผลการทดลองมาใช้วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, 202) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .99 ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาเท่ากับ .96 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับ เท่ากับ .99

4. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอข้อเสนอแนะและนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอให้คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่มีครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยสอดซองติดแสตมป์ถึงผู้ตอบแบบสอบถามและขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนดและติดตามเป็นรายโรงเรียนที่ยังได้กลับมาไม่ครบ

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนโดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปบันทึกข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4. กรณีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ใช้ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence หรือ IOC)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร KR-20 ของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Rechardson)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ปัจจัย 6 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยกระตุ้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเจรจาต่อรอง เป็นพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่

ผู้บริหารควรมีและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย เมื่อสีทอง (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ปัจจัย 6 องค์ประกอบ เพราะว่าสภาพความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับแนวคิดของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำลงตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ (2554) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพในการทำงานและ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญมี เวียงนันท (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือได้รับโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหารและผู้ร่วมงานนอกเวลาปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เพราะว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติแล้วย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ประยุทธ์ ผันประเสริฐ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนเกวลิณวิทยา ตำบลบางเสาธง อ.บางเสาธง จ.สมุทรปราการ โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งสองปัจจัย ระดับความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเกวลิณวิทยา

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ยาโกะ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติครูในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีตีบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูคือมิติพฤติกรรมความเอาใจใส่ของครูและมิติพฤติกรรมผู้บริหารด้านการชี้แนะตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความพึงพอใจของครูได้

ร้อยละ 8.7 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซีราพร ขยันการ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในปัจจุบันระดับและในปัจจุบันค่าจูน ที่มีต่อการบริหารของผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับ Fowler (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเซาท์อีสเทิร์น เกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ ครูอาจารย์ ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสั่งการมีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Maria EliophotouMenon (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำด้านประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบการเชื่อมโยงระหว่างการทำธุรกรรม แบบหลีกเลี่ยงจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำความคิด ครูผู้นำ ความมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงานของครู ในบริบทนี้ยังตรวจสอบตัวแบบเชิงความคิดที่อยู่เบื้องหลังของเครื่องมือที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดในการปฏิรูปการวิจัยในการเป็นผู้นำ การตอบแบบสอบถามในการเป็นผู้นำ ซึ่งตรวจสอบผู้ใช้ในทางทฤษฎีการวางกรอบการตรวจสอบความเป็นผู้นำ ถูกบริหารจัดการกับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน สาธารณรัฐไซปรัส การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานและการสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลลัพธ์ที่ได้ให้การสนับสนุนสำหรับโครงสร้าง 3 ปัจจัยที่ประกอบด้วย การปฏิรูปและการทำธุรกรรมแบบหลีกเลี่ยงรูปแบบต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำ และการเป็นตัวแทนของ 3 ส่วนประกอบหลักของความเป็นผู้นำในลักษณะการทำงานของครูผู้นำ ความคิดมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของครู มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเชื่อมโยงกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในตัวเองและตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจในเชิงอติวิสัยของครู การวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นผู้นำในช่วงรอยต่อที่ชี้ให้เห็นถึงการมีเงื่อนไขนั้นไม่เพียงพอสำหรับการรับรู้ของครู

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละกลุ่มบุคคล ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการ วิธีการสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถนำไปใช้และศึกษาเรียนรู้ตามความต้องการ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นิเทศและสอนงานที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผู้บริหารด้วยความยุติธรรม และปัจจัยค่าจูนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยค่าจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการ วิธีการ ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นตามความสามารถ โปร่งใส มีความยุติธรรม และสนับสนุนให้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนในแต่ละครั้งผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วม โดยการนำเสนอผลงานของตนเองให้ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนในการพิจารณาด้วยความยุติธรรม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่าพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการเจรจาต่อรอง กับปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเจรจาต่อรอง วางแผนกลยุทธ์ที่จะใช้เจรจาต่อรอง แก้ไขข้อขัดแย้งให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยใช้เทคนิควิธีอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม โน้มน้าวจิตใจให้คู่เจรจาเห็นคล้อยตามสิ่งที่ตนเองต้องการได้ สร้างบรรยากาศการเจรจาต่อรองที่เป็นมิตรหรือเป็นกันเอง เพื่อให้บุคคลในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จนั้นได้มาจากผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตนเองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นของหน่วยงานอย่างเต็มที่และผลการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- _____. (2553). *การคิดเชิงกลยุทธ์ : Strategic thinking*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- _____. (2553). *ความคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- _____. (2553). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- พีรศักดิ์ วิไลรัตน์. (2555) *ความสำเร็จของผู้บริหาร*. [Online]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.pantown.com/group.php?display=content&id=36749&name=content32&area=3>.
 3 มิถุนายน 2559.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). *CCPR กรองคิดใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรภร เนียมแดง. (2552). *การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). *ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2554). *สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. (5th ed). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Gibson, J. (1991). *Organizations Behavior Structure Process*. 10 volod. Boston: Irwin.
- Herzberg, F. ; Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership : A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63 - 76.
- _____. (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*, 23(1), 12 - 18.