



แบบเสนออนุมัติตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ
วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

326/2564
[Signature]

แบบฟอร์มขอตีพิมพ์ตีพิมพ์
4 ส.ค. 2564

- 1. ชื่อนักศึกษา (นาย,นาง,นางสาว) ภาพพจน์ อังกฤ รหัสประจำตัว 6261751602029
- 2. หลักสูตร ค.ม. สาขาวิชา ภาควิชาบริหารการศึกษา รุ่น 35
หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้สะดวก 092 942 6114 E-mail gp90tt1992@gmail.com

- 3. ประเภทนักศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ

- 4. ได้เข้าสอบปากเปล่า วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ แล้วตั้งแต่วันที่ 6 พฤษภาคม 2564
หัวข้อเรื่อง (ภาษาไทย) กศศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติ งานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

หัวข้อเรื่อง (ภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่) STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP BEHAVIOR AND SATISFACTION OF TEACHERS' PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER PAK KRET MUNICIPALITY IN NONTHABURI PROVINCE.

บัดนี้ ได้จัดเตรียมบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรียบร้อยแล้ว โดยประสงค์นำเสนอบทความวิจัยในรูปแบบ

การตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่มีชื่อปรากฏในฐานข้อมูล

- TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ซึ่งตรวจสอบได้จาก http://www.kmutt.ac.th/jif/public_html/index.html
- วารสารที่มีชื่อปรากฏในประกาศของสมศ. ระดับชาติ ระดับนานาชาติ (ซึ่งตรวจสอบได้จาก <http://www.onesqa.or.th>)
- ฐานข้อมูลอื่นๆ (โปรดระบุ)

หรือ

การนำเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceedings) ที่มีบทความฉบับสมบูรณ์ (ที่ไม่ใช่การรวมเล่มบทความย่อเท่านั้น)

- ชื่อการประชุมวิชาการ งานประชุมวิชาการมหษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 14 และระดับนานาชาติครั้งที่ 1 ฯ
- ระดับชาติ ระดับนานาชาติ ช่วงเวลาที่จัดประชุม วันที่ 17-18 มิถุนายน 2564
- สถานที่จัดการประชุม คณะมหษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- โดยหน่วยงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความวิจัยวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระที่จะนำเสนอในรูปแบบข้างต้น ได้ผ่านการตรวจสอบและเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....กานพจน์.....นักศึกษา
(กานพจน์ อังกฤษ)
วันที่ 18 / มิ.ย. / 2564

5. ความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ

ได้ตรวจสอบคุณภาพของบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่แล้วพบว่า

- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยไม่มีการแก้ไข
- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยมีเงื่อนไขต่อไปนี้

ไม่ผ่านการพิจารณา และเห็นควรให้นำกลับไปแก้ไข เพื่อเสนอพิจารณาใหม่

ลงชื่อ.....AS.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ
(ดร. ศิริรัตน์ ทองมีศรี) วันที่ 04 ก.ค. 2564

6. ความเห็นของฝ่ายวิชาการ

- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยไม่มีการแก้ไข
- ผ่านการพิจารณา และเห็นควรอนุญาตให้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเสนอ โดยมีเงื่อนไขต่อไปนี้

ไม่ผ่านการพิจารณา และเห็นควรให้นำกลับไปแก้ไข เพื่อเสนอพิจารณาใหม่

ลงชื่อ.....Var.....

(นางสาวศศิธร โสภารัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการฝึกหัดครู

วันที่ 5 / ธ.ค. / 64

7. ความเห็นคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....กานพจน์ อังกฤษ.....
.....
.....

ลงชื่อ.....Orana.....

(นายดิเรก พรสีมา)

คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู

วันที่ 0 ก.ค. 2564

ที่ อว ๘๑๑๐/๐๙๖๒



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาบทความ

เรียน นายภาณุพงษ์ อังกุลดี

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” เพื่อนำเสนอในงานประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติครั้งที่ ๑๔ และระดับนานาชาติครั้งที่ ๑ ในหัวข้อเรื่อง Challenges of Humanities and Social Sciences in Digitalization: Flourish or Perish? ความท้าทายทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคดิจิทัล: เพื่อเฟื่องฟูหรือถดถอย? ในวันที่ ๑๗ - ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการกลั่นกรองคุณภาพบทความ ได้พิจารณาตอบรับบทความของท่านให้เข้าร่วมนำเสนอบทความแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในงานประชุมวิชาการดังกล่าว ทั้งนี้ บทความฉบับเต็มของท่านจะได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในเอกสารรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ภายหลังจากเสร็จสิ้นงานประชุมวิชาการฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุชาดา รัตนวณิชช์พันธ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณบดี

กลุ่มงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๗



Certificate for Participation

NIC-HUSO 2021

This certifies that

Mr. Panupong Angkooldee

has attended the 14th National and 1st International Virtual Conference on Humanities and Social Sciences (NIC-HUSO 2021), "*Challenges of Humanities and Social Sciences in Digitalization: Flourish or Perish?*", organized by Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, on June 17-18, 2021

Suchada Rattanawanitpun, Ph.D.
Faculty Dean & Conference Chair



NIC-HUSO 2021



การประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระดับชาติครั้งที่ ๑๔ และระดับนานาชาติครั้งที่ ๑

14th National and 1st International Conference on Humanities and Social Sciences
(Virtual conference)

ความท้าทายทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในยุคดิจิทัล : เฟื่องฟูหรือถดถอย?
Challenges of Humanities and Social Sciences in Digitalization: Flourish or Perish?

Conference Proceedings

17 - 18 June 2021

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS LEADERSHIP AND SATISFACTION OF
TEACHERS PERFORMANCE IN SCHOOL GROUPS OF PAKKRET CITY MUNICIPAL
NONTHABURI PROVINCE

ภาณุพงษ์ อังกุลดี (Panoopong Angkooldee)¹

ศิริรัตน์ ทองมีศรี (Sirirat Thongmeesri)²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน ได้มาโดยการเทียบตารางของ (Krejcie & Morgan) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่น .97 วิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจของครูผู้สอน, ความสัมพันธ์

¹ นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Abstract

This independent study aimed to study the school administrator's leadership according to the views of the teachers. Study on satisfaction in the performance of teachers.

And to study the relationship between leadership behavior and the satisfaction of teachers in schools under Pak Kret municipality, Nonthaburi Province. The samples were 108 teachers in the schools under Pak Kret municipality, Nonthaburi province, in academic year 2020 by comparing the tables of Krejcie & Morgan. The instrument was an estimation scale questionnaire, and its reliability value at .97. the statistics used to analyze the data were percentage, mean standard deviation and Pearson Product Moment Correlation coefficient. The findings showed that Leadership Behavior of the school administrators both as a whole and each aspect were at high levels. The ranking from the highest to the lowest mean scores were initiating structure is the highest and followed by consideration respectively. The satisfaction in the performance of the teachers both as a whole and each aspect were at high levels. The ranking from the highest to the lowest mean scores were working environment, respectful, relationships with colleagues, work characteristic, advancement opportunities and salary and compensation respectively. The relationship between the school administrators's leadership behavior were positively correlated with the satisfaction in performance of the teachers under Pak Kret municipality, Nonthaburi Province at .01 significant level.

Keywords: Leadership behavior, Teacher satisfaction, Relationships

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางระบบการศึกษาอย่างมากที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูต้องปฏิบัติภาระที่หนักตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว ส่งผลให้ครูไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำขององค์กร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทำให้เกิดการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรคล้อยตามเพื่อร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้งานสำเร็จได้ แต่ต้องความสามารถของผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ และต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในบุคลากรในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

(ธีระ รุญเจริญ, 2550, น. 142-143) แรงจูงใจจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะแรงจูงใจคือแรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้อ และมีทิศทาง เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทางในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามต้องการโดยเป็นความเต็มใจที่จะกระทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (สุพานี สุธะภูวานิช, 2552, น. 154) แต่ถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คนเหล่านั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ผลงานที่ได้จึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจูงใจและการให้รางวัลบุคลากร ถือเป็นงานสำคัญที่ทำหายความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้บุคลากรบางคนทำงานเต็มความสามารถด้วยแรงจูงใจอย่างหนึ่ง แต่อาจไม่มีผลกับอีกคนก็ได้ การศึกษาทำความเข้าใจการจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็น รายคนจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหาร (อาคม วัดไธสง, 2547, น. 114)ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำโรงเรียน เป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังในการบริหารจัดการให้ปฏิบัติตามคำสั่งของหน่วยงาน หากผู้บริหารไม่มีภาวะความเป็นผู้นำหรือไม่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นระบบอาจก่อให้เกิดปัญหาได้หลากหลายตามมา เช่น การประทุพพทุติกรรมของผู้บริหารไม่มีความเหมาะสมในการบริหารงาน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนแห่งหนึ่งทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประทุพพทุติ ผอ.โรงเรียน ขาดภาวะผู้นำ ข่มขู่นักเรียน ข้างบริหารงานส่อไม่สุจริต ทำงานไม่โปร่งใส ขาดวิสัยทัศน์ ขาดจริยธรรม เป็นต้น (MGR, 2556, ออนไลน์) ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญและเป็นส่วนที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในองค์กร

เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นองค์กรที่มีโรงเรียนมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน แต่มีครูโยกย้ายโรงเรียนเป็นประจำทุกปี โดยอาจมาจากหลายสาเหตุ ซึ่งการทำงานในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน ทั้งด้านบุคลากรที่ร่วมงาน ด้านลักษณะและปริมาณของงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนด้วยเช่นกัน ในระยะเวลาช่วงปีงบประมาณ 2561 มีครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ย้ายจำนวน 6 คน ลาออกจำนวน 4 คน (กองการศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด, 2562, น. 1-2) ปีงบประมาณ 2562 มีครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ย้าย จำนวน 8 คน และมีการลาออกจำนวน 6 คน (กองการศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด, 2563, น. 1-2) ซึ่งทั้งสองปีงบประมาณเมื่อเทียบมีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจนของผู้ลาออกจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นผลมาจากการขาดขวัญและความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนเดิม จึงต้องมีการเขียนโยกย้ายสถานศึกษา หรืออาจมาจากการบริหารงานหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากสภาพบริบทสถานศึกษา และสถานการณ์ปัจจุบันพร้อมทั้งปัญหาที่ศึกษามา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies 1940-1950) ฟิชแมน (Fleishman, 1953, p. 153-158) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุด ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพินิจพิเคราะห์การมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

เฮมพิล (Hemphill, 1955, p. 338) ได้กล่าวถึงว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบแบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด

เรดดีน (Reddin, 1970, p. 52) กล่าวว่า มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม สามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานและการดำเนินงาน จะมุ่งความสนใจไปที่งานสูง โดยจะวางแผนมอบหมายงาน เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบแผนขององค์กร ใช้ทักษะสื่อความหมายและการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามขั้นตอน และกำหนดแนวทางในการทำงานให้สำเร็จ

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies 1940 ถึง 1950) ฟิชแมน (Fleishman, 1953, p. 153-158) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

เฮมฟิล (Hemphill, 1955, p. 338) ได้กล่าวถึงว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นและให้ความเคารพต่อกันและกัน

เรดดิน (Reddin, 1970, p. 52) กล่าวว่า มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่ม ให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นกันเอง ใกล้ชิด สนับสนุน การไว้วางใจ การยอมรับนับถือ และรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือกันทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทางในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 120-122) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงาน ขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการ หรือความยุติธรรม

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก เพื่อให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ มีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการได้รับการยอมรับ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

1. ด้านสภาพการทำงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

มิลตัน (Milton, 1981) กล่าวว่า สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวก ทางกาย

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนมีความต้องการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและความสะดวกสบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการ จะต้องจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน

2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

มิลตัน (Milton, 1981) กล่าวว่า เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน และผลตอบแทน ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล

สรุปได้ว่า เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และรายได้พิเศษ ผลตอบแทนต่าง ๆ รวมทั้งสวัสดิการที่ครูควรได้รับจากทางราชการ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

มิลตัน (Milton, 1981) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความมีมิตรที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันในความเป็นอยู่ ความเป็นกันเอง ได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน การยอมรับ สนับสนุนในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำให้งานออกมาสำเร็จ

4. ด้านการได้รับการยอมรับ

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับตำหนิตืดเย็น หรือการกล่าวโทษ

มิลตัน (Milton, 1981) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในหน่วยงาน ทั้งความสามารถ และการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานพิเศษในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

มิลตัน (Milton, 1981) กล่าวว่า ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายตรงกับความรู้ ความสามารถ และอาศัยความคิดสร้างสรรค์ให้ต้องลงมือปฏิบัติงาน

6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533, น.124-125) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีสถานภาพที่สูงขึ้น การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น ได้รับโอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติม และการพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอาศัยหลักทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอยู่ 2 ทฤษฎีที่ได้รับความนิยม คือ ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ เฮิร์ชเบิร์ก กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ โดยมีแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับความต้องการมากน้อยหรือไม่ ดังนั้นผู้อำนวยการควรหาหนทางหรือวิธีการเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หากองค์การใดมีพฤติกรรมของผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างความเจริญเติบโต และมีความก้าวหน้า สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเหมาะสม และบริหารงานให้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำกับความพอใจในการทำงานของผู้สอน

วิธีการวิจัย

แบบของการวิจัย เป็นวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 143 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยการเปรียบเทียบตารางของ (Krejcie & Morgan) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีการตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้ว เสนอกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและได้ค่าดัชนี

ความสอดคล้องเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอที่
ปรีชาการคั่นคว่ำอิสระ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการ
วิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่น .97
และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัด เพื่อ
ขออนุญาตให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่ออนุญาตให้ครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 ฉบับที่
เป็นกลุ่มตัวอย่าง ติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกรายการ
หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพื้นฐานโดยการแจกแจง
ความถี่ของข้อมูล และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีใน
ภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัด
นนทบุรี ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)
4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์
สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ ค่าคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์
หาค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 เพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.28	0.62	มาก	1
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.12	0.73	มาก	2
รวม	4.20	0.68	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน	(\bar{X})	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.27	0.47	มาก	1
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.88	0.73	มาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.66	มาก	3
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.21	0.52	มาก	2
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.57	มาก	4
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.06	0.65	มาก	5
รวม	4.12	0.60	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

	X1	X2	ผลรวม x	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	ผลรวม y
X1	1.000	0.769**	0.945**	0.560**	0.461**	0.579**	0.550**	0.542**	0.694**	0.624**
X2	0.769**	1.000	0.935**	0.763**	0.591**	0.589**	0.587**	0.637**	0.647**	0.714**
ผลรวม x	0.945**	0.935**	1.000	0.699**	0.557**	0.620**	0.604**	0.624**	0.714**	0.709**
Y1	0.560**	0.763**	0.699**	1.000	0.666**	0.596**	0.715**	0.651**	0.591**	0.796**
Y2	0.461**	0.591**	0.557**	0.666**	1.000	0.694**	0.680**	0.806**	0.736**	0.876**
Y3	0.579**	0.589**	0.620**	0.596**	0.694**	1.000	0.873**	0.882**	0.847**	0.909**
Y4	0.550**	0.587**	0.604**	0.715**	0.680**	0.873**	1.000	0.860**	0.810**	0.919**
Y5	0.542**	0.637**	0.624**	0.651**	0.806**	0.882**	0.860**	1.000	0.818**	0.941**
Y6	0.694**	0.647**	0.714**	0.591**	0.736**	0.847**	0.810**	0.818**	1.000	0.889**
ผลรวม y	0.624**	0.714**	0.709**	0.796**	0.876**	0.909**	0.919**	0.941**	0.889**	1.000

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- X₁ แทน พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
- X₂ แทน พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
- Y₁ แทน ด้านสภาพการทำงาน
- Y₂ แทน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
- Y₃ แทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- Y₄ แทน ด้านการได้รับการยอมรับ
- Y₅ แทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- Y₆ แทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารมุ่งบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีทั้งความสัมพันธ์ในองค์กรและให้กิจการที่มีคุณภาพซึ่งสองส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะของความเป็นผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเต็มกำลัง เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงนโยบายในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญานันท์ ปอศรี (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูผู้สอน ในปัจจุบันได้รับการอบรม พัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญส่งผลให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาผกา คงน้อย (2562, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองกรด ก้าววิวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทั้งด้านแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารยุคใหม่ในลักษณะนี้ จะเป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ทำงานอย่างรวดเร็ว น่าเชื่อถือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รู้จักการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ รวมถึงมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเพื่อประโยชน์ส่วนรวมส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา มาทิพย์ (2560, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ควรมีการปรับปรุงผู้บริหารให้มีความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อให้เกิดความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งและมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณสมบัติในการมีมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อบุคคลทุกประเภท

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรรเงินสวัสดิการโรงเรียนให้กับครูเพื่อให้ครูได้กัวยืมเงินในการดำรงชีพ หรือตั้งกองทุนการออมเงินของครูในโรงเรียนขึ้น เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณสมบัติในการมีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสำคัญต่อบุคคลทุกประเภท จึงทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ และควรนำแนวทางการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อจะนำผลไปปรับปรุงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารการศึกษามีภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์โดยได้รับความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ให้การช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ประธานกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ดร. ศิริรัตน์ ทองมีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ดร.มีนมาส พรานป่า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร นางสาวสุจริทร์ วรรณมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตำหนักเหนือ (ชินวิทยานุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 นายพนพล คำพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดลิ่งชัน (ปิ่นทองสัณฐาคาร) ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และคณะครูและบุคลากรโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงคุณพ่อและคุณแม่ เพื่อนที่เกี่ยวข้องทุกคนที่เป็นกำลังใจให้โอกาสสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด ทำให้งานการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

รายการอ้างอิง

- กองการศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด. (2562). *ทะเบียนรายชื่อพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด*.
- นนทบุรี: สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด (ฝ่ายทะเบียนและงานบุคคล กองการศึกษา).
- กองการศึกษา เทศบาลนครปากเกร็ด. (2563). *ทะเบียนรายชื่อพนักงานครูเทศบาลนครปากเกร็ด*. นนทบุรี: สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด (ฝ่ายทะเบียนและงานบุคคล กองการศึกษา).
- จุฑาผกา คงน้อย. (2562). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองกรดแก้ววิวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยญานันท์ภัช ปอศรี. (2557). *สภาพการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้างฟ้าง.
- ศรัณยา มาทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาคม วัตรสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอกชัย กี่สุพันธ์. (2533). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- Fleishman, E. A., (1953). "The Measurement of leadership Attitudes in Industry",
Journal of applied psychology (pp. 153-158).
- Hemphill, J. K., (1955). Leadership behavior associated with the administrative reputation of college , *Education psycology*, 46(7), 338.
- Herzberg, F. (1959). *Motivation-hygiene theory*. New York: McGraw Hill.
- Milton, C.R. (1981). *Human behavior in organization : hree levels of behavior*. Princeton: Prentice-Hall.
- Mgr. (2556). *โรงเรียนแห่งหนึ่งทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือประท้วง ผอ. ขาดภาวะผู้นำ บริหารส่อไม่สุจริต*.
วันที่ค้นข้อมูล 20 กันยายน 2563, จาก <https://mgronline.com/local/detail/9560000086636>.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw hill.