ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

The Relationship between Leadership Behavior of School Administrator and Teachers' Job Satisfaction in High Competitive Secondary Schools Under the Office of Secondary Educational Service Area Office 16

สุรชัย แซ่คู[1*], รัชตา ธรรมเจริญ[2] และรุจิราพรรณ คงช่วย[3]
Surachai Sae-khu[1*], Rutchata Thamcharoen[2] and Rujirapun Kongchoy[3]

[1] นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
[1] Graduate Students, Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University
[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
[2] Ph.D. Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University
[3] อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
[3] Ph.D. Lecturer, Educational Measurement Program, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University.
[*]**Corresponding author, E-mail:** chai390@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.931 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีอัตราการแข่งขันสูง มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ส่วนครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ โดยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.62)

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between leadership behavior of school administrators and teachers' job satisfaction in high competitive secondary schools under the Office of Secondary School Educational Service Area 16. The sample group consisted of 296 teachers in high competitive secondary school under the Office of Secondary School Educational Service Area 16 in academic year 2014. The instrument was a questionnaire with the reliability of 0.931. The data were analyzed by frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviations, and Pearson's product correlation.

The research results revealed that the school administrators in high competitive secondary schools under the Office of Secondary School Educational Service Area 16 had the task-oriented and relationship-oriented leadership behavior in the high level. The teachers had the job satisfaction from motivation and hygiene factors in the high level that the most job satisfaction aspect was work achievement, followed by work itself, and recognition, respectively. Moreover, the task-oriented and relationship-oriented leadership behavior of school administrators related to teachers' job satisfaction from motivation and hygiene factors which showed a moderate rerationship at the .05 level of significance (r_{xy} = 0.62)

Keywords: Leadership Behavior, School Administrator, Job Satisfaction

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศที่พลเมืองมีการศึกษาดีย่อมได้เปรียบในการแข่งขันทุกด้าน สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข สำหรับการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน โรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งมีปัจจัยสนับสนุนหลายอย่างทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบความสำเร็จ แต่ปัจจัยที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ามีความสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน โดยจากการประเมินของสำนักงานประเมินคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารน้อย ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและปฏิบัติตามแผน ขาดการควบคุมติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, น. 2)

การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานและคนหมู่มาก เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะสำเร็จหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารโรงเรียน อีกส่วนหนึ่งอยู่ที่ครูผู้สอน ในการบริหารโรงเรียนสิ่งที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ คือ การตัดสินใจสั่งการ งานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจสั่งการ

ของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่ดีในทุก ๆ ด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะมีประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำแล้ว ยังช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ครูได้ ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูนับว่ามีค่ายิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะครูมีหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนอันเป็นงานหลักของโรงเรียนที่จะสร้างให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมหมาย นาควิเชียร, 2548, น. 2)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียนทั้งในจังหวัดสงขลาและสตูล ได้แก่ โรงเรียนมหาวชิราวุธ โรงเรียนวรนารีเฉลิม โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2 โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัยสมบูรณ์กุลกัลยา โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์ และโรงเรียนพิมานพิทยาสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16, 2557, น. 1) โรงเรียนเหล่านี้เป็นสถานศึกษาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีการเดินทางที่สะดวก และมีระบบเศรษฐกิจที่ดี จึงทำให้ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานมาเรียนเป็นจำนวนมาก โดยสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, น. 1) เห็นว่าโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงมีปัญหาในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์โดดเด่น เพราะถ้าใช้วิธีการทั่วไปที่ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงความประสงค์จะเข้ามาบริหารอาจได้ผู้บริหารที่ไม่เหมาะสมกับโรงเรียนกลุ่มนี้ได้ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 และสังกัดอื่น ๆ จึงพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาบริหารโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูงเหล่านี้ เพราะนักเรียนมีความพร้อม ผู้ปกครองมีความพร้อม ทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทรา ศรีโกศะบาล (2554, น. 67-68) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ในเรื่องพยายามให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด และงานวิจัยของขวัญใจ เกตุอุดม (2554, น. 59) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ว่าอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องที่จะนำผลการศึกษานี้ไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูในหน่วยงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

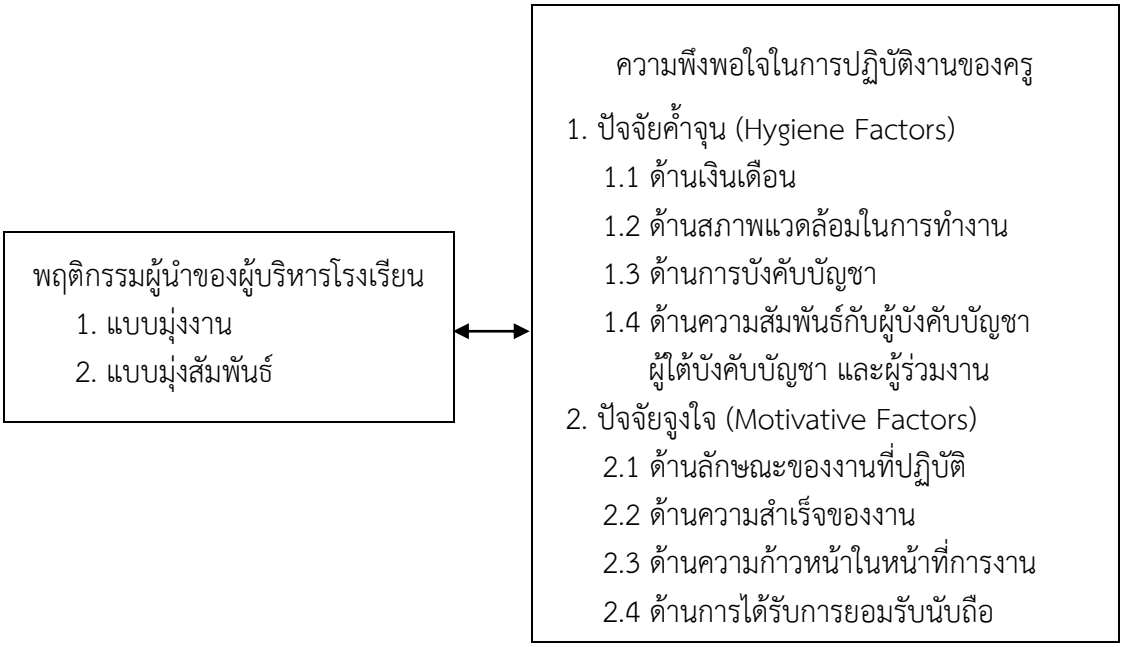
การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของฮัลปินและไวเนอร์ (Halpin and Winer, 1966, pp. 110-112 อ้างถึงใน จันทรา ศรีโกศะบาล, 2554, น. 21) ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) เป็นการแสดงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการใช้อำนาจหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย มาตรฐานการทำงาน และการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด เป็นเครื่องมือในการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าเหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2)พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) เป็นการแสดงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในเรื่องความเป็นมิตร ความไว้วางใจ และการยกย่องนับถือ เป็นเครื่องมือในการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 157 อ้างถึงใน สุรชัย ผลบุญ, 2551, น. 9) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิต เป็นแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) หากได้รับการตอบสนองก็จะมีผลไปลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลงเท่านั้น โดยจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีผลไปเพิ่มความไม่พึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในลักษณะงาน (Intrinsic to the Job) เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หากปัจจัยนี้ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง แสดงดังภาพประกอบที่ 1

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,295 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16, 2557, น. 1)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติการสอน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 296 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 43) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับพฤติกรรมผู้นำมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดค่าคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า 0.67 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประกอบด้วย ความพึงพอใจจากปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดค่าคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีค่า IOC มากกว่า 0.67 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทั้ง 8 โรงเรียน เพื่อแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นก็จะแจกแบบสอบถามไปยังครูในโรงเรียนดังกล่าวแล้วรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีพฤติกรรมผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.91) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.94) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$= 3.88) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรมผู้นำ
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	3.94	0.41	มาก
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	3.88	0.47	มาก
รวม	**3.91**	**0.40**	**มาก**

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.95) เมื่อพิจารณาแยกแต่ละปัจจัย พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.95) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$= 4.03) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.93) ด้านเงินเดือน ($\bar{X}$= 3.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่ำสุด คือ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X}$= 3.89) ตามลำดับ

2. ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.96) โดยด้านที่ครูมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$= 4.06) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$= 4.04) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$= 3.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$= 3.84) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.93	0.57	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.55	มาก
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.89	0.58	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.03	0.52	มาก
รวม	3.95	0.43	มาก
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.51	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.06	0.50	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.53	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.58	มาก
รวม	**3.96**	**0.41**	**มาก**
รวม 2 ปัจจัย	**3.95**	**0.37**	**มาก**

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.62)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง (r_{x_1y} และ r_{x_2y}= 0.64 เท่ากัน) และเมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายคู่ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r_{x_2y_6}$ = 0.61) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{x_1y_7}$ = 0.60) ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r_{x_1y_4}$ = 0.39) แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน		
	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (x_1)	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์(x_2)	รวม (x)
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน (y_1)	0.54*	0.58*	0.62*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (y_2)	0.59*	0.48*	0.59*
3. ด้านการบังคับบัญชา (y_3)	0.53*	0.48*	0.55*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (y_4)	0.39*	0.44*	0.46*
รวม (y_H)	0.67*	0.68*	0.64*

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน		
	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (x_1)	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์(x_2)	รวม (x)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_5)	0.48*	0.53*	0.56*
2. ด้านความสำเร็จของงาน (y_6)	0.50*	0.61*	0.62*
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y_7)	0.60*	0.55*	0.63*
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_8)	0.57*	0.54*	0.61*
รวม (y_M)	0.70*	0.70*	0.67*
รวม (y)	**0.64***	**0.64***	**0.62***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ เป็นไปตามแบบพฤติกรรมผู้นำแบบที่ (1) คือ กิจสัมพันธ์สูง (+) มิตรสัมพันธ์สูง (+) ตามแนวคิดของฮัลปิน (Halpin, 1966, p. 4 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2546, น.96) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทำงานสำเร็จอยู่เสมอและเป็นคนเคร่งครัดต่อระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าได้กล้าเสีย ร่วมกับครู และไม่ขลาดที่จะรับฟังการวิจารณ์ผลงานที่ควรปรับปรุง และเป็นผู้บริหารที่มีน้ำใจไมตรีที่ดี ครูอาจารย์รักใคร่นับถือ และมีความอบอุ่นเมื่อได้ร่วมทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีราพร ขยันการ (2556, น.73) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยได้มอบอำนาจให้กับผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการในโรงเรียนทั้งหมด และต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบ ประกอบกับปริมาณงานที่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ต้องรับผิดชอบมีอยู่มาก ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่หลักและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง แต่ในขณะเดียวกันการจะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้นก็จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียนด้วย จึงทำให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานแบบผสมผสานโดยใช้คุณธรรมถ้อยทีถ้อยอาศัยกันมุ่งสัมพันธ์ควบคู่กับมุ่งงาน ผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นประเด็นสำคัญ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงที่ผู้ปกครองและชุมชนให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะมีพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคนควบคู่กันไป

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กและไซน์เดอร์แมน (Herzberg and Synderman, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมบัติ หลีเจริญ, 2541,น. 26) ว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล คือ ความสำเร็จของงาน การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ครั้นผลงานประสบผลสำเร็จเขาจะรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงานนั้น และทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 259-264 อ้างถึงในนรา สมประสงค์, 2546, น. 134-138) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นมาเป็นลำดับขั้น โดยหนึ่งในความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการอยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งการที่ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของครูเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชยา เจริญมฤคทัต (2548, น.3) พบว่าครูในโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของแกลโลเวย์ (Galloway, 1968, p. 1941 อ้างถึงในดำรง ศรีอ่าม, 2543, น. 107) ว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญต่อขวัญของครู ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำสูง ขวัญและกำลังใจของครูก็ยิ่งสูง ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงด้วยเช่นกัน และแนวคิดของฮาร์แรล (Harral, 1972, pp. 260-274 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, น. 145-152) ว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคคลที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมักจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ประเมินว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูเห็นว่าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสูงจึงมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารทำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. จากผลการวิจัย ผู้บริหารมีระดับพฤติกรรมผู้นำทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมผู้นำ พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักถึงการแสดงพฤติกรรมผู้นำของตนเอง โดยเน้นความสัมพันธ์ให้มากขึ้น โดยการให้อิสระกับครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และการปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาค

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้นควรจะได้รับการดูแลสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมให้คณะครูประสานงานร่วมกัน ควรใช้หลักการการให้รางวัลและการลงโทษในการบริหารงานที่เหมาะสม และต้องปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม และ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความยินดีเมื่อครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และควรเชื่อในความสามารถของครูและมอบหมายงานให้ทำ เพื่อให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับมากขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำสูงขึ้น จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมผู้นำของตนเองในทางบวกอยู่เสมอทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานทำให้งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในโรงเรียนอื่น ๆ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 แล้วนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและวิทยฐานะ เป็นต้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. ควรนำเทคนิคอื่น ๆ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการใช้แบบสอบถามปลายเปิด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* ปริญญานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จันทรา ศรีโกศะบาล. (2554). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐชยา เจริญมฤคทัต. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดำรง ศรีอ่าม. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีราพร ขยันการ. (2556). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นรา สมประสงค์. (2546). *แรงจูงใจ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *อ้างอิงประชากรเพื่อเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.

สมบัติ หลีเจริญ. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดสงขลา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (10 มิถุนายน 2557). *ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16.* สืบค้นจาก http://www.sea16.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คำสั่งที่ ศธ 04006/ว2740 เรื่อง โรงเรียนคู่พัฒนาของโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขนสูง ปีการศึกษา 2557*. กรุงเทพฯ:กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุรชัย ผลบุญ. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาที่สังกัดส่วนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.