

พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

Leadership Behavior Affecting The Quality of Work of Educational Personnel in Private Schools in Chiang Mai Province

ศศิธร สุขสิงคลี¹
Sasitorn Suksingklee¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองตัวแปร ประชากร ได้แก่ หัวหน้าแผนก ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 17 แห่ง รวมทั้งสิ้น 4,941 คน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างจากสถานศึกษาแต่ละแห่งตามสัดส่วน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน กำหนดขนาดที่เหมาะสมจากตารางของทาร์ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One Sample t-test และ pearson correlation coefficient ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ระดับมาก และในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .657$)

¹มูลนิธิชูชีวิตที่ดีกว่า โรงเรียนโมตรีจิตคริสเตียนเชียงใหม่; For Better Life Foundation, Maitrijit Christian School, Chiang Mai, Thailand.

คำสำคัญ : พฤติกรรมภาวะผู้นำ, คุณภาพการทำงาน, บุคลากรทางการศึกษา, สถานศึกษาเอกชน

ABSTRACT

This survey research aimed to study the following: leadership behavior of school administrators and quality of work of educational personnel in private schools in Chiang Mai Province ;as well as the relationship between the two variables.The population in the research included department heads, teachers and educational personnel in private schools in Chiang Mai Province totaling 4,941 persons from 17 sites. A total of 370 samples were obtained using stratified random sampling and appropriate size was determined using Taro Yamane Table at 5% confidence level $\pm$ 5% error.

Using a questionnaire as a tool for data collection, data were analyzed using descriptive statistics namely, frequency, percentage, mean, standard deviation. In the testing the hypothesis, one sample t–test was applied and Pearson correlation coefficient was determined.

The results of the study showed that the leadership behavior of school administrators and the quality of work of educational personnel in private educational institutions in Chiang Mai Province were at high levels. Overall, there was a significant relationship at .01level which was a relatively high level of positive relationship ($r_{xy} = .657$).

KEYWORDS : Leadership behavior, Quality of work, Educational personnel, Private schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาถึงแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้บริหารองค์กร และบุคลากรระดับหัวหน้างาน สามารถนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่างๆ ภายในองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีการใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาแนวคิดของเฮอเบิร์ต จี ฮิคส์ (Herbert G. Hicks) (2559) ที่สรุปว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทำให้บุคคลเกิด

แรงจูงใจในลักษณะทางบวกต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กร เกิดความตั้งใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของกอปเรซซู ตยัคคานนท์ (2559, หน้า 156) ที่ได้ศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรนั้น จะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการทำงาน อันจะส่งผลประโยชน์ทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นที่จะทำกิจกรรมหรือทำงานภายในองค์กร รวมไปถึงเกิดค่านิยมที่เหมาะสม และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดคุณค่าและประโยชน์ เช่น การที่พนักงานได้รับคำชม การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเกียรติยศชื่อเสียงเพิ่มมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ตามการศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 7S ของ โรเบิร์ต วอเตอร์แมน (Robert Waterman, อ้างถึงใน อำนาจ วัตจินดา, 2562) พบว่า หลักการที่สำคัญของการบริหารองค์กร คือ หลักรูปแบบการบริหารงาน (Style) โดยรูปแบบการบริหารงานนี้ คือ ภาวะผู้นำขององค์กรที่มีต่อการบริหารงานขององค์กรแต่ละแห่ง และมีลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ (1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่จะสั่งการทุกอย่าง อย่างแม้กระทั่งกระบวนการทำงานที่จะต้องเป็นไปตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ (2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้บริหารที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหาทุกอย่างร่วมกับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน (3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นผู้นำที่จะมีการสนับสนุนทุกอย่างให้กับพนักงาน เช่น การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ แต่ผู้นำในลักษณะนี้อาจจะไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และ (4) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – Faire Leader) ที่เป็นผู้นำแบบไม่สนใจว่าพนักงานนั้นจะทำงานได้อย่างไร ไม่สนใจวิธีการ แต่มุ่งหวังเพียงอย่างเดียว คือ การที่จะทำงานมาให้เกิดความถูกต้อง เกิดความสำเร็จตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ได้

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวิตรี ยอยยัม และคณะ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการสร้างแรงจูงใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้ แก่นักเรียนโดยตรงแล้วครูยังทำหน้าที่ในด้านวิชาการคือ การจัดทำแผนการสอน

การเตรียมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำข้อสอบ วัดผลประเมินผล นอกจากงานด้านการสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่อื่นอีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (กรมวิชาการ, 2544: 2) จะเห็นได้ว่าครูต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจากการสอน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีความสนใจนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการหรือครูผู้สอน เพื่อสร้างเป็นแนวทางการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

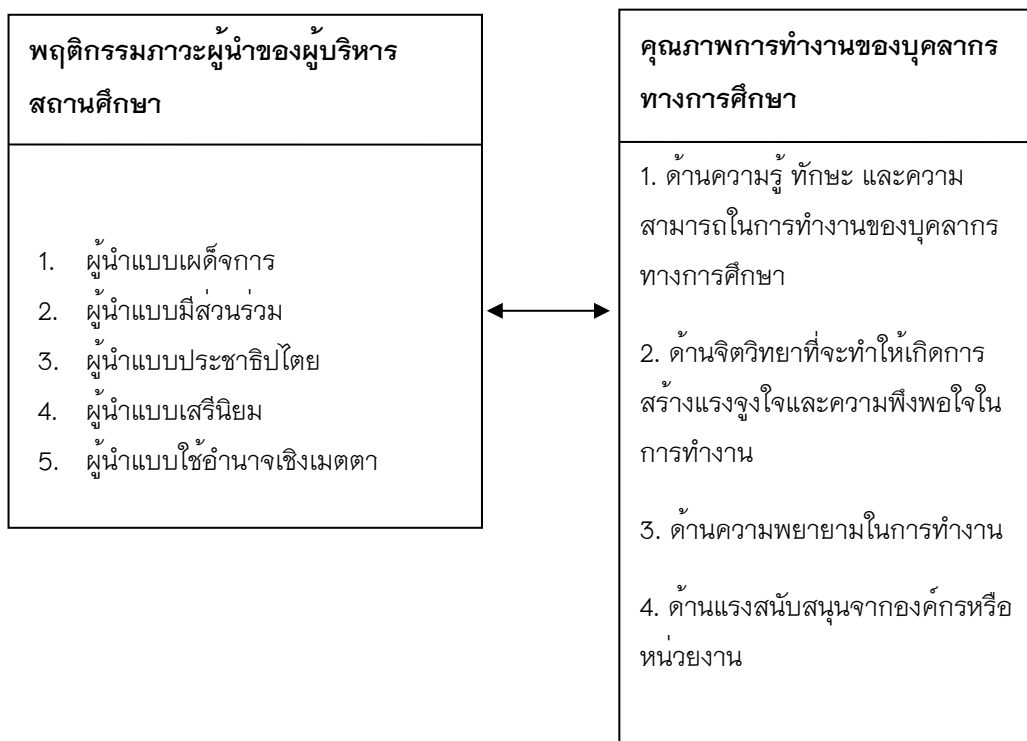
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำของ Kurt Lewin และ Rensis Likert ส่วนแนวคิดคุณภาพการทำงานประยุกต์จากแนวคิดของ นฤมล กิตตะชยานนท์ (2527) โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ดังภาพ 1 ต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าแผนก ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 17 แห่ง รวมทั้งสิ้น 4,941 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 370 คน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ แสดงรายชื่อโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1. โรงเรียนโกวิทอรัญเชียงใหม่	247	18
2. โรงเรียนจิตราวิทยา	147	11
3. โรงเรียนเชียงใหม่คณวิทย์	131	10
4. โรงเรียนเชียงใหม่คริสเตียน	271	20
5. โรงเรียนดาราวิทยาลัย	549	41
6. โรงเรียนเทพดินทร์วิทยา	230	17
7. โรงเรียนธรรมราชศึกษา	123	9
8. โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย	621	47
9. โรงเรียนพระหฤทัยเชียงใหม่	361	27
10. โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย	421	32
11. โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัยแผนกประถม	342	26
12. โรงเรียนเมตตาศึกษา	134	10
13. โรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย	312	23
14. โรงเรียนวาริชเชียงใหม่	512	38

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงเรียนเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
15. โรงเรียนนวิวิทย์	268	20
16. โรงเรียนสิริมงคลานุสรณ์	162	12
17. โรงเรียนขาลสุวรรณอนุสรณ์	110	8
รวม	4,941	370

ที่มา: รายชื่อโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่และจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2561

<https://sites.google.com/a/chiangmaiarea1.go.th>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนและคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่น่าสนใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน โดยการสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิคเคอร์ต (Likert) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 28 ข้อ รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา มีเกณฑ์ในการพิจารณาการให้คะแนนซึ่งแบ่งเป็น 5 ช่วง แต่ละช่วงมีระยะห่างเท่า ๆ กันดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ รูปแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน 3) ด้านความพยายามในการทำงาน 4) ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ช่วง แต่ละช่วงมีระยะห่างเท่า ๆ กันดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมืออย่างเป็นขั้นตอนและมีการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการศึกษาแนวคิดสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = .87 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด กับบุคลากรโรงเรียนเอกชนประเภทปฐมวัย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่ก็มีบริบทใกล้เคียงกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร $\alpha = .885$ และคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา $\alpha = .791$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 แสดงถึงคุณภาพของเครื่องมือว่ามีคุณภาพทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลผลค่าเฉลี่ยจะใช้ค่าพิสัยกลาง ดังนี้

$$\text{ช่วงค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{พิสัยสูงสุด} - \text{พิสัยต่ำสุด}}{\text{จำนวนพิสัย}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

โดยกำหนดให้

1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติเชิงอ้างอิงในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

1. One Sample t-test สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 ซึ่งเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยเทียบกับ Test Value ว่าอยู่ระดับมากหรือไม่ (ค่าเฉลี่ยมากกว่า Test Value = 3.40)

2. Pearson Correlation Coefficient สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 3 ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

การแปลผลระดับความสัมพันธ์ของ Pearson correlation coefficient

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.80 ขึ้นไป	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 – 0.79	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.40 – 0.59	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.39	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น (+) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบ (-) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา และส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 370 คน แสดงร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	22.16
หญิง	288	77.84
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	119	32.16
31-40 ปี	169	45.68
41-50 ปี	46	12.43
51-60 ปี	32	8.65
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	4	1.08
สถานภาพ		
โสด	115	31.08
สมรส	222	60.00
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	33	8.92
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	8.38
ปริญญาตรี	305	82.43
ปริญญาโท	24	6.49
ปริญญาเอก	10	2.70

ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	97	26.22
20,001-30,000 บาท	186	50.27
30,001-40,000 บาท	75	20.27
40,001 บาทขึ้นไป	12	3.24
ตำแหน่ง		
หัวหน้าแผนก	50	13.51
ครูผู้สอน	180	48.65
บุคลากรทางการศึกษา	110	29.73
นักศึกษาฝึกสอน/ ฝึกงาน	30	8.11
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	31	8.38
2-5 ปี	164	44.32
6-10 ปี	98	26.49
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	77	20.81

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.84 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 45.68 โดยร้อยละ 82.43 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 50.27 ตำแหน่งที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 48.65 เป็นครูผู้สอน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 2 – 5 ปี ร้อยละ 44.32

2. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	x	SD	ระดับ
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	3.49	0.88	มาก
2. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.92	0.56	มาก
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.93	0.49	มาก
4. ผู้นำแบบเสรีนิยม	4.16	0.58	มาก
5. ผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา	3.65	0.65	มาก
รวม	3.87	0.41	มาก

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะผู้นำแบบเสรีนิยมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16. รองลงมาได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 3.93 และผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

3. ระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพการทำงานของบุคลากร	x	SD	ระดับ
1. ท่านมีการทำงานเสร็จลุล่วงทุกครั้ง	4.12	0.47	มาก
2. ท่านทำงานเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.18	0.52	มาก
3. ท่านได้รับคำชมจากการทำงานที่สำเร็จลุล่วง	4.08	0.50	มาก
4. เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัล ท่านทำผลงานต่อไป สำเร็จและดียิ่งขึ้น	4.11	0.55	มาก
5. ท่านได้มีการนำเสนอผลการต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับ บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	4.05	0.40	มาก
6. ท่านได้รับผลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากท่านมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ	3.79	0.92	มาก
รวม	4.05	0.42	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ทำงานเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.18 มีการทำงานเสร็จจุลวงทุกครั้งในระดับมา มีค่าเฉลี่ย 4.12 และมีการนำเสนอผลการต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก”

สมมติฐานเชิงสถิติ

$$H_0 : \mu \leq 3.40$$

$$H_1 : \mu > 3.40$$

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1

ตัวแปร	Mean	SD	t	Sig.
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	3.49	.876	1.989*	.047
2. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.92	.563	17.815**	.000
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.93	.485	21.130**	.000
4. ผู้นำแบบเสรีนิยม	4.16	.579	25.105**	.000
5. ผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา	3.65	.648	7.511**	.000
รวม	3.87	.415	21.924**	.000

* Sig. < α = .05 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** Sig. < α = .01 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อ 2 “คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก”

สมมติฐานเชิงสถิติ

$$H_0 : \mu \leq 3.40$$

$$H_1 : \mu > 3.40$$

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ตัวแปร	Mean	SD	t	Sig.
คุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม	4.05	.418	30.146**	.000

** Sig. < α = .01 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อ 3 “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่”

สมมติฐานเชิงสถิติ

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3

ตัวแปรต้น	r_{xy}	Sig.	ระดับ
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	-.007	.897	ต่ำ
2. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.830*	.013	สูง
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	.633*	.011	ค่อนข้างสูง
4. ผู้นำแบบเสรีนิยม	.402**	.000	ปานกลาง
5. ผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา	.709*	.036	ค่อนข้างสูง
รวม	.657**	.002	ค่อนข้างสูง

* Sig. < α = .05 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05** Sig. < α = .01 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่อยู่ระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของซอพี ราเซะ (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษาค้นพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มที่ศึกษานั้น มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุง

แก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในเมืองใหญ่เช่นจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันมีมากถึง 17 โรง เฉพาะในระดับสามัญศึกษา ยังไม่นับรวมประเภทอนุบาลหรืออาชีวศึกษา อาจมีการแข่งขันกันสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเองต้องปรับตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนทักษะการบริหาร ใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารอย่างสุดกำลังความสามารถเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำรงคงอยู่ในสภาวะการแข่งขันสูง อีกทั้งยังต้องได้รับมาตรฐานการศึกษาในระดับที่ยอมรับได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรวงกรต (2558) ที่พบว่าภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

นอกจากนี้ ยังพบว่าคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SSM พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานคนละบริบทกับพนักงานศูนย์ข่าว อีกทั้งยังมีภาระหน้าที่ต่างกัน อาจทำให้คุณภาพการทำงานไม่เหมือนกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง และเป็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน จะเห็นว่าปัจจัยส่วนใหญ่นั้นเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำขององค์กรในการที่จะจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย และสอดคล้องกับ

การศึกษาของ กฤษดา น่วมจิตร์ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำบุคลากร ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนและลูกจ้างชั่วคราว ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ทั้งนี้ การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ยังมีข้อค้นพบสำคัญว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเผด็จการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น หากต้องการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพการทำงาน ผู้นำไม่ควรมีภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเสรีนิยมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อคุณภาพการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนั้น ควรมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.16) ย่อมชี้ให้เห็นว่า คุณภาพการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในสายตาของผู้ตอบแบบสอบถามขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารด้วย ซึ่งผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมอยู่ในระดับมาก มีผลทำให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพคือ ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทำงานสำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และมีผลงานเพื่อนำเสนอเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีประโยชน์เป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชนและสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา

2. จากการวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า คุณภาพและการทำงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน ในข้อ 6 การได้รับผลตอบแทน จะสร้างผลงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จะไม่ค่อยมีผลงานหรือมีผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรที่ผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจะ

พิจารณาเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเผด็จการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนไม่สมควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเผด็จการ เนื่องจากไม่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาแต่อย่างใด

4. นอกจากการส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำแบบมีเสรีนิยมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาแล้วนั้น ยังควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการใช้อำนาจเชิงเมตตาอีกด้วย เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งสองแบบดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ทราบความแตกต่างของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ได้ศึกษาในครั้งนี้

2. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ

4. ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษดา น่วมจิตร์. (2558). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กอบประเสริฐ ตย์คานนท์. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/Motivation.htm>
- ชอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ทัศนีย์ ชชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นฤมล กิตตะยานนท์. (2527). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุธ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. ปรินญาดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 4(1 เมษายน 2558 – กันยายน 2558), 144-160.
- สมพงศ์ รัตนพวงค์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SSM. ปรินญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สาวิตรี ขอยรัมย์, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ 8 (1 มกราคม – มิถุนายน 2560), 140-153.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ปรินญาการศึกษา महाบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ปรินญาบริหารธุรกิจ महाบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำนาจ วัดจินดา. (2562). McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-ofexcellence->
- เฮอร์เบิร์ต จี ฮิคส์ (Herbert G. Hicks). (2559). แรงจูงใจในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562. จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/Motivation.htm>.