

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

Academic Leadership of the Administrators of Schools Affecting to
Performance Motivation of Teachers and Educational Personnel
under Vocational Education Commission Nakhorn Sawan

โกวิท บุญด้วง¹ ฤชณะ ดาราเรือง² และสมศักดิ์ สุทธิรักษ์³

Kowit Boonduang, Kritsana Dararuang and Somsak Supirak

Received: November 24, 2020

Revised: December 27, 2020

Accepted: December 29, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.73

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความตรงระหว่าง 0.60 -1.00 และค่าความเที่ยงภาวะผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ .989 และแรงจูงใจเท่ากับ .981 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์

¹⁻³ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา; Chaopraya University

Corresponding author, e-mail: kowit.boonduang@gmail.com, Tel. 093-1349840

สหสัมพันธ์ ระหว่าง .530 - .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, อาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the academic leadership level of administrators and operational motivation of teachers and education personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province, 2) to study the relationship between academic leadership of administrators and operational motivation of teachers and educational personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province and 3) to study academic leadership of school administrators affecting the motivation of teachers and educational personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province. The samples were consisted of 272 teachers and educational personnel of Vocational College, Nakhon Sawan Province. The instrument used for this research was a 5-level estimation questionnaire with a straightness value of 0.60 -1.00, academic leadership reliability of .989 and motivation of .981. The statistics used for analysis the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and the stepwise multiple regression coefficient. The results of the research were as follows: 1) the academic leadership of the administrators under Vocational Education, Nakhon Sawan Province, overall, was at a high level and operational motivation of teachers and education personnel, overall had a high average, 2) the academic leadership of the school administrators and the teachers' operational motivation of teachers and educational personnel under Vocational Education, Nakhon Sawan Province with the correlation coefficient between .530 - .684 were statistically significant at level. 01, and 3) in the aspect of setting up the mission of the schools, enhancing the academic atmosphere of the schools and teaching and learning management, academic leadership of the school administrators under Vocational Education, Nakhon Sawan Province can be explained as variance or prediction of dependent prediction that were operational

motivation of teachers and education personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province, with a statistically significant level of .01 or 68.90 %

Keywords: Academic Leadership, Educational Institution Administrators, Performance Motivation, Vocational Education

บทนำ

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมประเทศชาติด้วยเหตุนี้ระบบการจัดการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม ตั้งแต่รากฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ดังนั้น การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็นหลัก คือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่โดยปรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบัน ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้นส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพทางการศึกษา รวมถึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารเพื่อความอยู่รอด องค์การทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยสามารถบริหารควบคู่กับการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็น ผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษาจึงมีภารกิจสำคัญ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ที่จะต้องพัฒนาการบริหารดังกล่าว ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญและส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (สุภัทร วีระวุฒิ, 2554) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ดังที่ Kenneth Leithwood (2006) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการ

ให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยต้องปรับพันธกิจของสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ที่ดีส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในฐานะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดทำพันธกิจ ของสถานศึกษา กล่าวได้ว่าการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจการเรียนการสอน ความมีประสิทธิภาพ ของการทำงานของครูและความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันในฐานะผู้นำทาง วิชาการ (Instructional Leadership) จึงเป็นพฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ จัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดย อาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การ พัฒนาบุคลากรส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้การนิเทศการศึกษา กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา (นริศ สวัสดิ์, 2552)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือของครูในการจัดการ เรียนการสอน เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน รูปแบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เอาใจใส่กับงานการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นหลัก (กัญญวรา เครือ งพาที, 2556) ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการ งานวิชาการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการแนวคิด การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดเป็น สำคัญ ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็น เครือข่ายและแหล่งเรียนรู้จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการ จัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่ มีอยู่ การที่บุคคลจะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะแสดง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หากมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรง กระตุ้นที่จะผลักดันให้เกิดความสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้ เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์การ การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลใน องค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทร์านี สงวนนาม, 2553) นอกจากนี้ การ

จึงยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะการวิจัยจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และช่วยให้การควบคุมดำเนินการทำงานไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและของตนเองไปพร้อมกันช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะรวมถึงช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบสถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาประเภทหนึ่งที่เน้นการเรียนการสอนวิชาชีพเฉพาะทาง โดยผู้เรียนจะได้เรียนทักษะที่จำเป็นรวมถึงเทคนิคเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษายังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร อีกทั้งอัตราการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีค่อนข้างมาก ทำให้การบริหารและดำเนินงานในสถานศึกษาไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาการปรับปรุงพัฒนาในการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ตลอดจนยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ 4) วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 5) วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 6) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า และ 7) วิทยาลัยเทคนิคแม่วงก์ รวมจำนวน 725 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดนครสวรรค์ 7 แห่ง จำนวน 272 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างของเครัจจี และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถาม จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดค่าความเที่ยง (Reliability) หรือความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ภาวะผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ .989 และแรงจูงใจเท่ากับ .981 ในทำนองเดียวกันภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 272 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ลองนำข้อมูลทั้งหมดไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟาอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา รวมทั้งฉบับเป็น 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคำนวณชุดค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter-Multiple Regression Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	4.03	0.61	สูง
ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน	4.04	0.55	สูง
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา	4.04	0.61	สูง
รวมเฉลี่ย	4.04	0.53	สูง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.12	0.59	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	0.59	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.12	0.60	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.64	สูง
ด้านลักษณะของงาน	4.09	0.64	สูง
ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน	4.14	0.57	สูง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.02	0.70	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.62	สูง
ด้านสภาพแวดล้อม	4.09	0.66	สูง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.12	0.58	สูง
รวมเฉลี่ย	4.11	0.50	สูง

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .530 - .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ($r=.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.530$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

	X ₁	X ₂	X ₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y _{รวม}
X ₁	1													.756**
X ₂	.758**	1												.752**
X ₃	.668**	.693**	1											.725**
Y ₁	.684**	.660**	.606**	1										.830**
Y ₂	.664**	.640**	.587**	.636**	1									.822**
Y ₃	.650**	.674**	.621**	.665**	.664**	1								.831**
Y ₄	.611**	.633**	.530**	.721**	.648**	.718**	1							.811**
Y ₅	.590**	.584**	.571**	.626**	.635**	.682**	.634**	1						.798**
Y ₆	.595**	.567**	.540**	.686**	.647**	.636**	.563**	.607**	1					.806**
Y ₇	.636**	.640**	.630**	.602**	.674**	.627**	.568**	.562**	.579**	1				.822**
Y ₈	.611**	.558**	.591**	.668**	.585**	.643**	.637**	.643**	.607**	.615**	1			.820**
Y ₉	.547**	.558**	.620**	.538**	.560**	.532**	.523**	.526**	.635**	.725**	.627**	1		.781**
Y ₁₀	.581**	.606**	.611**	.656**	.679**	.625**	.603**	.599**	.648**	.703**	.663**	.658**	1	.836**
Y _{รวม}	.756**	.752**	.725**	.830**	.822**	.831**	.811**	.798**	.806**	.822**	.820**	.781**	.836**	1

**p<.01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกำหนดภารกิจของ สถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สามารถอธิบายความแปรปรวนตัว หรือทำนายแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68.90 ($R^2 = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	B	error	Beta (β)	t	Sig.
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	.278	.045	.045	6.144**	.000
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา	.250	.051	.051	6.060**	.000
ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน	.262	.041	.289	5.107**	.000
Constant (β_0) = .920 R = .830 ^a R Square = .689 Adjusted R Square = .686 F = 198.008**					

**p<.01, *p<.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดภารกิจการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่

สากล พ.ศ. 2555-2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิพัชร สุวรรณศรี (2560) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิธืเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิธืเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิธืเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แสดงให้เห็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการปกครอง บังคับบัญชา เพื่อลดความเลื่อมล้ำการบริหารสถานศึกษา ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการปกครอง ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางในการบริหารงาน ทางด้านวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553) พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลของการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ ทองติตรัมย์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ โดย ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำแบบเน้นคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในส่วนภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปล่อยปละละเลย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สามารถทำนายแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68.90 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ์ (2556) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตั้งใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา สอนเสนา (2557) พบว่า มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทางบวกในระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นเหตุผลสำคัญในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพราะถ้าครู และบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภายใน ภายนอกสถานศึกษา ขณะเดียวกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านวิชาการของสถานศึกษาจะส่งผลครู และบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนตามลำดับ เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาผิดพลาดไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือไม่ชัดเจนจะส่งผลให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ขาดการเสริมสร้างบรรยากาศ

ทางวิชาการของสถานศึกษา และส่งผลให้การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ หรือด้อยประสิทธิภาพลง ดังนั้นการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทางวิชาการของสถานศึกษา และกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมของผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดอาชีวศึกษา

2. ควรมีการศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษา

3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์านี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม.

- นริศ สวัสดิ์. (2552). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเลิศ ทองดีธรรม์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทร วีระวุฒิ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 3(3), 111-126.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K. (2006). A review of the research: *Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto. Retrieved from <http://www.temple.edu/lss>.