

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

The Leadership Characteristics of School Administrators Impact on the job
satisfaction of Teachers Affiliated with the Chiang Rai Provincial Office of
Education Promotion

อัญชลี ชาวลีแสน¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์³

Achalee Chawleesan, Itsared Chancharean, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความสุขในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .73$) 2) ความสุขในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .56$) 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_2) และด้านการเข้าสังคม (X_5) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้ร้อยละ 50.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39628

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.020 + 0.356 (X_2) + 0.198 (X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.453 (X_2) + 0.295 (X_5)$$

คำสำคัญ(Keywords) : คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; ความสุขในการทำงานของครู

Received: 2024-11-01 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: chaleepuy25231012@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail:citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research article aimed to study: 1) the leadership characteristics of school administrators, 2) the job satisfaction of teachers, and 3) how the leadership characteristics of school administrators affected the job satisfaction of teachers under the Office of Educational Promotion in Chiang Rai Province. This was a quantitative study using a sample group of 208 individuals, selected through stratified random sampling based on population proportions. The research instruments included a questionnaire on the leadership characteristics of school administrators and a questionnaire on teacher job satisfaction. The statistical analysis methods used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that: 1) the overall leadership characteristics of school administrators were at a high level ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .73$), 2) the overall job satisfaction of teachers was also at a high level ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .56$), and 3) the leadership characteristics of school administrators impacted the job satisfaction of teachers under the Office of Educational Promotion in Chiang Rai Province. The variables with the best predictive power were self-confidence (X_2) and social engagement (X_5). Together, these two variables could explain 50.80% of the variance in job satisfaction among teachers under the Office of Educational Promotion in Chiang Rai Province, with statistical significance at the 0.01 level and a standard error of prediction of ± 0.39628 .

The predictive equation in the form of raw scores was below.

$$\hat{Y} = 2.020 + 0.356 (X_2) + 0.198 (X_5)$$

The predictive equation in the form of standardized scores was below.

$$\hat{Z} = 0.453 (X_2) + 0.295 (X_5)$$

Keywords: leadership characteristics of school administrators; job satisfaction of teachers

บทนำ (Introduction)

คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า (บัณฑิต คุณาวุฒิกร, 2561: 28) การบริหารสถานศึกษา จึงเป็นความยากยิ่งและท้าทายสำหรับผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพในการแข่งขันและสามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข (สถาพร พงษ์พิบูล, 2560: 39)

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อบุคคลและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จเนื่องจากทุกองค์กรย่อมแข่งขันที่เป้าหมายผลสำเร็จขององค์กร (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562: 7) ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งองค์กร เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความสุขและได้อยู่ในองค์กรแห่งความสุขแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559:

116) การมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ทางความคิดและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังมีส่วนในการลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งภายในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานสามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมและการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในระยะยาว (นงู จ้างประเสริฐ, 2560: 18)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม เนื่องจากความสุขในการทำงานของครูไม่สามารถพิจารณาได้จากนโยบายที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องพิจารณาถึงความใส่ใจต่อบุคลากรและความสามารถในการทำงานร่วมกันด้วย ความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวถึงนี้มีรากฐานมาจากโครงสร้างของระบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งต่อเนื่องไปถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนและคุณภาพทางการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
3. ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1) ด้านความเฉลียวฉลาด 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความตั้งใจ 4) ด้านความซื่อสัตย์ และ 5) ด้านการเข้าสังคม ตามแนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Peter G Northouse 2004) และความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับตามแนวคิดของมานีเยน (Manion, 2003)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จากสถานศึกษาทั้งหมด 18 แห่ง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 412 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. 1970: 608) เพื่อป้องกันข้อมูลไม่สมบูรณ์จึงเพิ่มอีกร้อยละ 3 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ทั้งหมด 208 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง และโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร (Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 18 แห่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ 1) สกร.ระดับอำเภอขุนตาล 2) สกร.ระดับอำเภอเชียงของ 3) สกร.ระดับอำเภอเชียงแสน 4) สกร.ระดับอำเภอดอยหลวง 5) สกร.ระดับอำเภอเทิง 6) สกร.ระดับอำเภอป่าแดด 7) สกร.ระดับอำเภอพาน 8) สกร.ระดับอำเภอพญาเม็งราย 9) สกร.ระดับอำเภอเมืองเชียงราย 10) สกร.ระดับอำเภอแม่จัน 11) สกร.ระดับอำเภอแม่ฟ้าหลวง 12) สกร.ระดับอำเภอแม่ลาว 13) สกร.ระดับอำเภอแม่สาย 14) สกร.ระดับอำเภอแม่สรวย 15) สกร.ระดับอำเภอเวียงแก่น 16) สกร.ระดับอำเภอเวียงชัย 17) สกร.ระดับอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 18) สกร.ระดับอำเภอเวียงป่าเป้า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือนมิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ.2567

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และการเข้าสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ สัมพันธภาพ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตอนที่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) จำนวน 34 ข้อ ตอนที่ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู รูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) จำนวน 21 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google form สำหรับสถานศึกษาบางแห่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทาง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ รวมถึงนัดหมายกำหนดวันตอบรับและส่งคืนแบบสอบถาม จากผู้ประสานงานของสถานศึกษาที่สามารถอำนวยความสะดวกในการติดตามและเก็บข้อมูลงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
 2. วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 4. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50
2. ระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจ มีคะแนนมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .74$) และพบว่าด้านการเข้าสังคม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = .84$) อยู่ในระดับมาก แต่มีคะแนนน้อยที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความเฉลียวฉลาด	4.33	.71	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.34	.72	มาก
3. ด้านความตั้งใจ	4.38	.74	มาก
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.33	.83	มาก
5. ด้านการเข้าสังคม	4.33	.84	มาก
รวม	4.34	.73	มาก

3. ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มี

คะแนนมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = .59$)และพบว่าด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมากแต่มีคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .67$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ความสุขในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านสัมพันธภาพ	4.38	.67	มาก
2. ด้านความรักในงาน	4.43	.61	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.48	.59	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.39	.59	มาก
รวม	4.42	.56	มาก

4. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (X_2) และด้านการเข้าสังคม (X_5) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้ร้อยละ 50.80 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.39628

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.020 + 0.356 (X_2) + 0.198 (X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.453 (X_2) + 0.295 (X_5)$$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	P	Tolerance	VIF
(Constant)	2.020	0.170		11.912**	0.000		
X_2	0.356	0.066	0.453	5.426**	0.000	0.345	2.901
X_5	0.198	0.056	0.295	3.533**	0.001	0.345	2.901
R = 0.713, $R^2 = 0.508$, Adj. $R^2 = 0.503$, S.E. _{est} = 0.39628, F = 105.813							

Y = ความสุขในการทำงานของครู

** p < 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความตั้งใจ เป็นลำดับแรก ให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์ เป็นลำดับต่อมา และให้ความสำคัญกับการเข้าสังคมเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างสูง รวมถึงความขยัน อดทน และพากเพียรในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติตนสำหรับครู นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยยึดถือเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Northouse 2004) พบว่าคุณลักษณะพิเศษ คุณลักษณะนิสัยเฉพาะและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แจ่มแจ้งจาก งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ โดยงานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบทบาทในการเป็นผู้นำ แม้ว่าบางคุณลักษณะอาจได้รับการสำรวจเพียงไม่กี่ครั้ง แต่ก็ยังมีความสำคัญต่อการเข้าใจและพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพงานวิจัยได้เสนอคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้นำจากงานวิจัยที่มีการศึกษาในด้านนี้ ทำให้เราเห็นถึงประโยชน์หลายประการที่เกิดขึ้น เช่น การพัฒนาผู้นำ โดยการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะที่สำคัญ และการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม กับบทบาทผู้นำในองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการเติบโตในท้ายที่สุด คุณลักษณะที่ถูกเสนอสำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ ไม่เพียงแต่ต้องได้รับการพัฒนาเท่านั้น แต่ยังต้องยึดถือเป็นแนวทางในการสร้าง ความเชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร คุณลักษณะที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็น คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำ ได้แก่ ความฉลาดเฉลียว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และการเข้าสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัย อัสชะสวัสดิ์ (2566: 103) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเพชร พึ่งย้อย และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2557: 109) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณครูได้แสดงออกเชิงพฤติกรรมให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จอีกทั้งตระหนักถึงการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน โดยครูมีสัมพันธไมตรีที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถประสานการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน และครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่เสมอจะเป็นที่ยอมรับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562: 10) ที่พบว่า ความสุขในการ

ทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชะนิก และอำนวย ทองโปร่ง (2567: 6) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ขำขันมะลี (2563: 164) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีตัวแปรจำนวน 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและด้านการเข้าสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายได้ร้อยละ 50.80 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกเชิงพฤติกรรมให้เห็นถึงความมั่นใจในความรู้ และความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ในการทำงาน ตลอดจนมีจิตใจที่หนักแน่น และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาอ่อนหวาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสมีความเป็นมิตรและมีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิปต์ ทั้นแสง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562: 418-419) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าสังคม กับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ในระดับมาก พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเชื่อมั่นในตนเองกับความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะผู้นำ ครอบคลุมความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์และมีอุดมการณ์ที่ชัดเจน อีกทั้งยึดถือเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และผู้บริหารที่ปฏิบัติตนสุภาพและอ่อนน้อมถ่อมตน ยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ระหว่างสถานศึกษา ผู้บริหารที่อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแรงบันดาลใจให้กับครูในสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นในตนเองและการเข้าสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถสนับสนุนให้ครูมีความสุขและพึงพอใจต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาคุณลักษณะผู้นำในบางด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุด เพื่อให้สามารถนำพาทุกคนไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในด้านที่ควรให้ความสำคัญคือ ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง โดยการใช้คำพูดที่สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส วาจา ท่าทางสุภาพ และแสดงเป็นมิตรไมตรี รวมถึงการแสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความคุ้นเคยและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจที่จะสื่อสารและสะท้อนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครู และนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันในที่สุด ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรเพิ่มกระบวนการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากรมากขึ้น โดยการใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการทำงานอย่างมีจริยธรรม การมีความซื่อสัตย์ในทุกระดับจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร นอกจากนี้ ในด้านความเฉลียวฉลาด ผู้บริหารควรใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายในการสื่อสารและมอบหมายงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งควรมีการพัฒนาตนเองโดยการมองหาความเชื่อมโยงระหว่างความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ๆ และปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาพรวม คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความตั้งใจ ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติที่ดีไว้ หรืออาจพิจารณาเพิ่มกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จะมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อบุคลากรของสถานศึกษา และส่งผลให้การศึกษาของนักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้นในทุกมิติ

2) ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม จากการประเมินพบว่ามียังมีบางด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับต่ำสุดซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูให้สูงขึ้น ในด้านที่ต้องพัฒนา คือ ด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร การเพิ่มกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างสายใยสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมโครงการที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม เช่น โครงการศึกษาดูงาน โครงการอบรมพัฒนาครู เป็นต้น นับเป็นโอกาสที่ดีในการสร้างความรู้สึกร่วมกันและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะ ซึ่งจะส่งผลให้ครูรู้สึกถึงการสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กร อีกด้านที่ควรให้ความสำคัญคือ การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถทำได้โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การแสดงความยินดีกับความสำเร็จในงานร่วมกัน และการยกย่องชื่นชมเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การยอมรับความสำเร็จของกันและกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเพิ่มความสุขในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรักในงาน และ ด้านความสำเร็จในงาน ควรคงมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีไว้

เพื่อรักษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงรายให้ดำเนินต่อไป การพัฒนาความสุขในการทำงานของครูไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในงานของตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียน และสร้างอนาคตที่ดีให้กับการศึกษาของจังหวัดเชียงรายในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

3) ควรนำตัวแปรพยากรณ์ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและด้านการเข้าสังคม ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2) ควรศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 10(2): 1-17.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวายการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 12(1):109-144.
- ธนชัย อักษรสวัสดิ์. (2566). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิปัตย์ ทั่นแสง และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2): 412-424.
- นงู จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- บัณฑิต คุณาวุฒิก. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 3(1): 27-40.
- บุญเพชร พึ่งย้อยและมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2557) คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 4(3): 104-114.

- ปิยมาภรณ์ โตชนก และ อำนวย ทองโปร่ง. (2567).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. 18(1): 1-14.
- สถาพร พงษ์พิบูล.(2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 28(2): 36-49.
- อภิรักษ์ ข้าขันมะลิ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. 7(6): 156-166.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-665.
- Peter G. Northouse (2004). **Leadership: Theory and Practice**. Thousand Oaks. CA: Sage Publication, Inc, 16-18.

