

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

**The Relationship between School Administrators' Leadership Behaviors
and Teachers' Working Motivation in Private
Vocational Schools in Nakhon Si Thammarat Province**

นัตตาภรณ์ โชติรุ่งโรจน์ *

ดร.อโนทัย ประสาน **

ดร.สุภาพ เต็มรัตน์ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จและพฤติกรรมผู้นำแบบชี้นำอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความความผูกพันและความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน คืออยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

** ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

*** กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพฤติกรรมผู้นำแบบชี้แนะ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในระดับค่อนข้างต่ำ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study administrators' leadership behaviors in private vocational schools in Nakhon Si Thammarat province, 2) to study teachers' working motivation in private vocational schools and 3) to investigate the relationship between administrators' leadership behaviors and teachers' working motivation in private vocational schools in Nakhon Si Thammarat province. The sample were 181 teachers. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using a processed program for percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results were as follows:

1. As a whole, the administrators' leadership behaviors and teachers' working motivation in private vocational schools in Nakhon Si Thammarat province were at high level. Considering in each aspect, the achievement-oriented leadership and directive leadership were at high level while the participative leadership and supportive leadership were at moderate level.

2. As a whole, the teachers' working motivation in private vocational schools in Nakhon Si Thammarat province was at high level. Considering in each aspect, need for affection and need for power were at high level while need for achievement was at moderate level.

3. As a whole, there was positive relationship between administrators' leadership behaviors and teachers' working motivation in private vocational schools at quite high level with statistically significant level of .01. Considering each aspect, the relationship between the participative leadership and the motivation was at quite high level. The relationship between the directive leadership and the motivation was at moderate level. The relationship between the achievement-oriented leadership, the supportive leadership and the motivation was at quite low level.

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาประเทศเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของสังคม ประเทศไทยภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลอันได้แก่กระทรวงศึกษาธิการและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542, 4-9) เพื่อให้มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกันทั้งในแง่กฎหมายและการ

ปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เรณู สีนิล, 2552, 1)

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ ดังนั้นถือเป็นหน้าที่สำคัญของรัฐที่จะต้องรับภาระในการจัดการศึกษาของชาติ อย่างไรก็ตามรัฐเพียงฝ่ายเดียวก็ไม่สามารถจัดการศึกษาให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอรัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมจัดการศึกษาภายใต้ขอบเขตที่รัฐกำหนด และรัฐต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดเป็นการศึกษาในระดับโรงเรียนและนอกโรงเรียน ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษาของชาติ (พรธิดา พรหมนะ, 2547, 1)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551, 4-9) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมี

สมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ ดังนั้นจึงสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความรู้และมีความชำนาญทางวิชาชีพ สามารถนำไปสู่การประกอบอาชีพ ปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต้องการกำลังคน เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม ดังนั้นการสร้างกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถทางด้านอาชีวศึกษา จึงตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในการทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายดังกล่าว มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาหลายอย่างเช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและนักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงานคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนเพื่อกหลักที่จะต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องานและภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารได้อย่างเหมาะสม ดังคำกล่าวของสุภารัตน์ อยู่สุวรรณ (2553, 27) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร และผู้นำที่เป็นนักบริหารที่ได้ชื่อว่า มีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House และ Mitchell ค.ศ.1974 (House & Mitchell, 1974, 81-87) ที่

เชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ถ้าเพิ่มจำนวนและชนิดของผลตอบแทนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากการทำงาน ผู้นำยังสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้เส้นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งช่วยทำให้ตัวงานมีความน่าสนใจ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย และทฤษฎีของ Hoy และ Miskel ค.ศ. 1991 (Hoy & Miskel, 1991, 270-274) มีว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะ จูงใจและสร้างความพอใจของพนักงานให้ทำงาน ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ครูก็เป็นบุคคลที่สำคัญในการช่วยขับเคลื่อนงานทางการศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเรณู สีนิล (2552, 4) ได้กล่าวไว้ว่าการที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ก็คือการจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลาในการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหพยายามยิ่งขึ้นเพราะการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน องค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชน ล้วนต้องมีผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ แม้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก ที่มีบุคคลปฏิบัติงานจำนวนน้อย หรือจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีบุคคลปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากก็ตาม ย่อมที่จะมีผู้นำ

หรือผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานตั้งไว้

แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารถ้ารู้จักเทคนิควิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน สามารถสร้างแรงจูงใจโดยมีสิ่งจูงใจ เพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความต้องการ จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินการต่างๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (อุบล สุวรรณศรี, 2549, 29) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ William James (William James, 1800) พบว่าพนักงานทำงานปกติจะใช้ความสามารถประมาณ 20-30 % แต่เมื่อได้รับการจูงใจแล้วพวกเขาจะทำงานด้วยความสามารถถึง 80-90 % จึงเห็นได้ว่าการจูงใจนั้นสามารถเพิ่มศักยภาพของความสามารถขึ้นอีกร้อยละ 50-70% (เรณู สีนิล, 2552, 27) ดังทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ค.ศ. 1981 (McClelland and others, 1981, 47) ที่กล่าวว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านความต้องการความสำเร็จเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อต้องการความสำเร็จสูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิผลไปด้วย (สุริย์พร ศรีวิณะ, 2549, 40)

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี

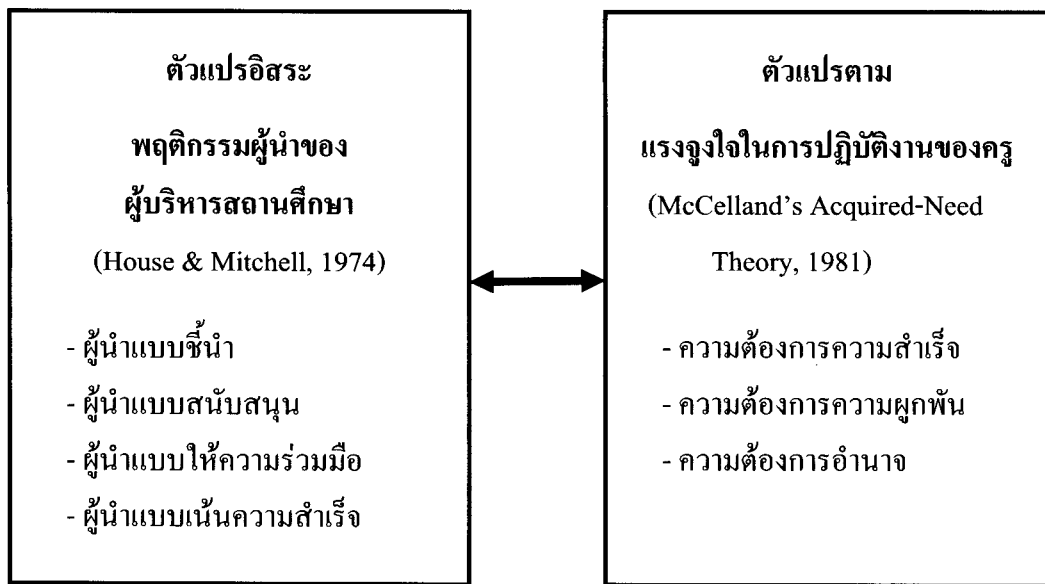
ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎี ตามทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House และ Mitchell (House & Mitchell, 1974, 25) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ใน 4 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบให้ความร่วมมือ (Participative Leadership) และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Oriented Leadership) และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Acquired-Need Theory, 1981, 47; อ้างถึงใน สุริย์พร ศรีวัฒน์นะ, 2549, 38-39) ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for Power) เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2554 จำนวน 181 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มี 4 แบบ คือ ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้ความร่วมมือ และผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ช่วงคะแนน จำนวน 39 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มี 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ช่วงคะแนนจำนวน 34 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชไปติดต่อกับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามจำนวน 181 ฉบับ พร้อมหนังสือขออนุญาตไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 16 โรงเรียนด้วยตนเอง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง 13 โรงเรียน และให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนอีก 3 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 181 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของผู้ตอบ หาความถี่ ร้อยละ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์สถิติสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จและพฤติกรรมผู้นำแบบชี้แนะอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคืออยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพฤติกรรมผู้นำแบบชี้้นำมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในระดับค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านพฤติกรรมผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

2. ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของตน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ให้อิสระในการคิดและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดขึ้น โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในความต้องการของตนเอง เพื่อการพัฒนางานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมตามความต้องการของครู การจัดกิจกรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหลังจากงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคใต้ เพื่อให้เห็นภาพรวมของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน นำไปสู่แนวทางการพัฒนาผู้บริหารในระดับภาคใต้

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร

สถานศึกษา สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทาง
ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พูน. (2539). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กิติ ตัยคณานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : นสพ.เปลวอักษร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีองค์การบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- โกสินทร์ รังสยาพันธ์. (2540). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : กรมศาสนา
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2550). การจัดองค์การและการบริหารการศึกษา
เอกชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- _____. (2543). 1 ปีการปฏิรูปการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน.
- _____. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : สกาน์บุ๊กส์.
- _____. (2536). การจัดองค์การและการบริหารการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- _____. (2536). พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- ครูสภา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2524. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- จันทรา พรหมานนท์. (2545). ปฏิรูปการศึกษา การเตรียมความพร้อมของครูและผู้บริหารมือ
อาชีพ. ข้าราชการครู, 22 (1), 37.
- ดำรง วัฒนา. (2549). เอกสารการสอนโครงการจัดการมหัศจรรย์ : วิชาทฤษฎีและการออกแบบ
องค์การ. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ถวิล ชาราโกชน์ และสร้อย คำวิสุท. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหารการศึกษา การจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2523). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2537). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานีพร ศิลปจารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ :

บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นพพงษ์ บุญจิตราศุล. (2534). **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. “การอ้างอิงกลุ่มประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง”, การวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. 3(1) : 22-25. (กรกฎาคม 2535).

ประเวศ วะสี. (2542). **ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข**. กรุงเทพมหานคร : มติชน.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุภา.

พิเชษฐ คารากัย. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความขัดแย้งกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.**

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พริดา พรหมน๊ะ. (2547). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.**

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เจริญผล.

เพทาย ศิริสุขมิตร. (2541). **ครู -ทางผ่าน (น่าจะ) รื่นรมย์**. กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา.

ภัทรกร หมั่นมะเริง. (2553). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2539). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขต การศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ภิญโญ สาร. (2544). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

เมธี ปิณฑนานนท์. (2533). **การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.

- เรณู สีนิล. (2552). การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2
กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดโหลง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ลัทติกาล ศรีวรมย์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามย์. (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ธนเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- สันติ นนท์ศิลา. (2549). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอชายแดนไทย-กัมพูชา
จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมยศ นาวิก. (2549). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- _____. (2544). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- _____. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- _____. (2538). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2539). การนำเสนอรูปแบบระบบบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร
ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ ค.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. ทฤษฎีและปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุทัศน์ สุวรรณโน. (2549). คุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). 12 ส. พัฒนาคน พัฒนาให้ดีขึ้น. เทคนิคการบริหารงานอย่างมี
ประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิมิต จำกัด.
- สุภารัตน์ อยู่สุวรรณ. (2553). พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ
รับรู้ของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพันธ์ ชันต์ทอง. (2545). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์

กรมการฝึกหัดครู.

สุริย์พร ศรีวิวัฒน์. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสนาะ ตีเยาว์. (2549). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2536). **ทฤษฎีและแนวทางในการบริหารการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). **ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำเปลี่ยนสภาพ**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

อรุณ รักธรรม. (2540). **ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : สหสัถยและการพิมพ์.

_____. (2536). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

_____. (2522) **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อุบล สุวรรณศรี. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารี เพชรสุด. (2530). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

Bartol, Kathryn M. and David C. Martin. (1991). **Management**. New York : McGraw-Hill.

Beach, Dales S. (1967). **Personal Management People at Work**. New York : McGraw – Hill Book. Company.

Belasco, James A. and Joseph A. Alutto. (1975). **Decisional Participation and teacher Satisfaction**. London : The Open University Press.

Bole, Elizabeth II. (1987). Nursing leaders use of humanistic behavioral and motivational leadership theories. **Dissertation Abstracts International**, 48(6), 1361-A.

Chruden, Herbert J. and Arthur w. Sherman. (1968). **Personal Management**. Ohio : South Western Publishing Co.

Fiedler, Fred E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.

Halpin, Andrew W. (1966). **Theory and Research in Administration**. New York : Macmillan.

Hersey, Pual and Kenneth H. Blanchard. (1988). **Management of Organization Behavior :**

- Utilizing Human Resources.** 5th ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). **Path-goal theory of leadership.** **Journal of Contemporary Business**, 25, 81-87.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). **Path-Goal theory of leadership.** **Journal of Contemporary Business**, 25(8) 81-87.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration : Theory, research, and practice.** (4th ed.) New York : McGraw-Hill.
- Koontz, Harold and Donnel O. Cyril. (1974). **Principles of Management :An Analysis of Management Function.** New York : McGraw – Hill Book Co.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management.** New York : McGraw-Hill.
- Mc Clelland, D. C. (1961). **The achieving society.** New York : The Free Press.
- Mitchell, Terrence R, and Jane R. Larson. (1987). **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior.** 3 rd ed. Singapore : McGraw – Hill International Editions.
- Owens, R. G. (1991). **Organizational behavior in education.** 4th ed. New York : Prentice-Hall.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges.
Dissertation Abstracts International, 53(9), 3071-A.
- Sergiovanni, Thomas J. (1973). “**Factors Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher,**” **In Explanation in Educational Administration.** P.191-207. ST. Louis : University of Queensland Press.
- Stoner, Jame A. F. and Freeman, R. Edward. (1989). **Management.** 4th ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Young, F. R. (1994). The relationship between Mississippi post-secondary district Vocational directors’ leadership styles and faculty job satisfaction. **Dissertation Abstracts International.** 54(7), 2426-A.
- Yukl, G. (1988). **Leadership in organizations** 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : practice Hall.

