

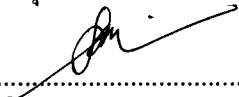
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจະเซิงเทร่า เขต 1

วิรุยทุช เสาแก้ว

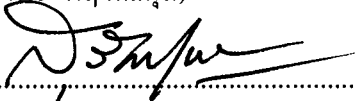
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วีรยุทธ เส่าแก้ว ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สถาพร พงษ์ตมิกุล)

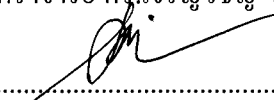

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน

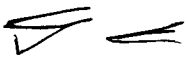
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ

(ดร.สถาพร พงษ์ตมิกุล)



..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชติ มาพุท)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล ซึ่งประธาน
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษา
แนะนำวิธีการและแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและ
ดูแลเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์
อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้
ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความ
กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ในการทำงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ
และให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในครั้งนี้ ทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความมานะพยายาม
จนบังเกิดผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตา แด่
บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนเท่าทุกวันนี้

วิรุทธ เสาแก้ว

55921199: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ แรงจูงใจในการทำงาน/ ประสิทธิภาพ/ โรงเรียนประถมศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

วิรุทธ เสาแก้ว: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 (FACTORS AFFECTING PRIMARY SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER THE CHACHEONGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สถาพร พุทธิพิฏล, ปร.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 155 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวน 266 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.87 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98, 0.98 และ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.66 + .20 (X_{b10}) + .16 (X_{b3}) + .15 (X_{a2}) + .10 (X_{b5})$$

$$\hat{Z} = .33 (Z_{b10}) + .23 (Z_{b3}) + .17 (Z_{a2}) + .17 (Z_{b5})$$

55921199: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ JOB MOTIVATION OF TEACHERS/

EFFECTIVENESS OF PRIMARY SCHOOL/ CHACHEONGSAO PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

WEERAYUT SAOKEAW: FACTORS AFFECTING PRIMARY SCHOOLS EFFECTIVENESS

UNDER THE CHACHEONGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY

COMMITTEE: SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D., SURAT CHAICHOMPHOO, Ed.D. 155 P. 2017.

The purposes of this research were to study transformational leadership of school administrators and job motivation factors of teachers those affect school effectiveness under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1. The research samples were 266 teachers of Primary Schools under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1 selected by Multi Stage Random Sampling technique. Research instrument was a five rating scale survey questionnaire on transformational leadership, teachers motivation and the school effectiveness, It had discriminant power between .27-.87 and the reliability at .98, .98 and .95. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product correlation efficiency and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators, the job motivation of teachers and the school effectiveness of primary schools under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1 were found at high level.

2. The correlation between transformational leadership of school administrators, job motivation of teachers and school effectiveness of primary schools under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1 were positively correlated at the moderate to nearly high level, with statistically significant at .01 level.

3. The transformational leadership of school administrators on the inspiration motivation (X_{a2}) and the job motivation of teachers of primary school on the policy and administration (X_{b10}), the work itself (X_{b3}) and advancement (X_{b5}) can cooperatively predict the schools effectiveness at 61.10 percent and the predictive by score and standard score equations of the school effectiveness were as follows.

$$\hat{Y} = 1.66 + .20 (X_{b10}) + .16 (X_{b3}) + .15 (X_{a2}) + .10 (X_{b5})$$

$$\hat{Z} = .33 (Z_{b10}) + .23 (Z_{b3}) + .17 (Z_{a2}) + .17 (Z_{b5})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1	13
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	26
แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	36
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจ ในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดกระทำข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การนำเสนอผลการวิจัย.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก.....	134
ภาคผนวก ข.....	138
ภาคผนวก ค.....	151
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	155

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) จำนวนประชากรทั้งหมด 867 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 266 คน.....	60
2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	69
3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ.....	70
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ.....	71
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ...	72
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	73
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	74
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	76
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ.....	
10	77
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	
11	78
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	
12	79
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	
13	80
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	
14	81
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ.....	
15	82
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	
16	83
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	
17	84
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	85
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ.....	
19	86
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	
20	87
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ.....	
21	88
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวมและรายข้อ.....	
22	89
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ.....	
23	90
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ ในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1.....	
24	92
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	
25	93
การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร.....	
26	94
ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1.....	
27	94
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28	การคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 95
29	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 152
30	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข็ญเทรฯ เขต 1..... 153
31	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1..... 154

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน สถานการณ์เปลี่ยนแปลง การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงระบบ และ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ระบบการบริหารการศึกษาจึงเป็นระบบพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาประเทศ

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ (การดี อนันต์นาวี, 2557, หน้า 203) สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์การส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชนอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ครู ยังคงเป็นบุคลากรหลักและเป็น

ผู้ที่มีส่วนร่วมโดยตรง ที่จะพัฒนางานหรือภารกิจของโรงเรียน และประกอบกับความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่ขึ้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารใน องค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือไม่นั่นเอง ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจ (การดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 112) การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการใน องค์กรหรือหน่วยงานที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้ มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ในการที่จะรวมพลังทั้งหลาย เพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 6) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรอย่างมากทั้งในด้านการสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรด้วยภาวะผู้นำโดยอาศัยศักยภาพของบุคคล ในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นมีความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดำเนิน กิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้ (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, หน้า 234)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมี ทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ (การดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 112) การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ในการทำงาน มีความภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรนั้น (ประยงค์ ชูรัชย์, 2548, หน้า 3) หากบุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวก ที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังมีวิจัยหลายเรื่องต่างชี้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรหรือโรงเรียนนั้น มีสมาชิกหรือครูที่พึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับงานและปรารถนาที่จะทำงานหรือเป็นครูต่อไป ในอนาคต (สฤยา ชีระวนิชตระกูล, 2549, หน้า 4) อย่างไรก็ตาม หากบุคคลในองค์กร ไม่พึงพอใจ ในการทำงานก็เป็นเหตุหนึ่ง ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก

จากงาน ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการทำงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานในสภาพปัจจุบันยังเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์กร (Miskel, David & Susan, 1983, p. 109)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำในการบริหาร โดยเฉพาะการขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในการด้านการบริหารงานบุคคล และยังพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของครู ขาดแรงจูงใจ และมีการเพิ่มภาระงานให้แก่ครูมากขึ้น ครูบางคนก็สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ศึกษาสำเร็จมา ไม่มีความถนัดหรือความชำนาญในวิชาที่สอน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน บางโรงเรียนขาดแคลนครูผู้สอน และครูยังต้องรับภาระงานนอกเหนือจากการสอน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ งานตามโครงการหรือแผนปฏิบัติการประจำปี งานสหกรณ์โรงเรียน ทำหน้าที่บรรณารักษ์ หรืองานในหน้าที่อื่น ๆ นอกจากนี้จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจแล้วยังมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานของครู ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและครูมีแรงจูงใจที่ดี ซึ่งอาจจะมีหลายปัจจัย และแต่ละปัจจัยก็จะมีผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นครูจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางในการเรียนการสอน กำหนดเป้าหมายและความคาดหวังของผู้เรียน อย่างไรก็ตามครูเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน ถ้าครูมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เป็นที่ไปตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้สอนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่สถานศึกษา และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจ ในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

คำถามในการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงาน ของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 อย่างไร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงาน ของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 หรือไม่

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงาน ของครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

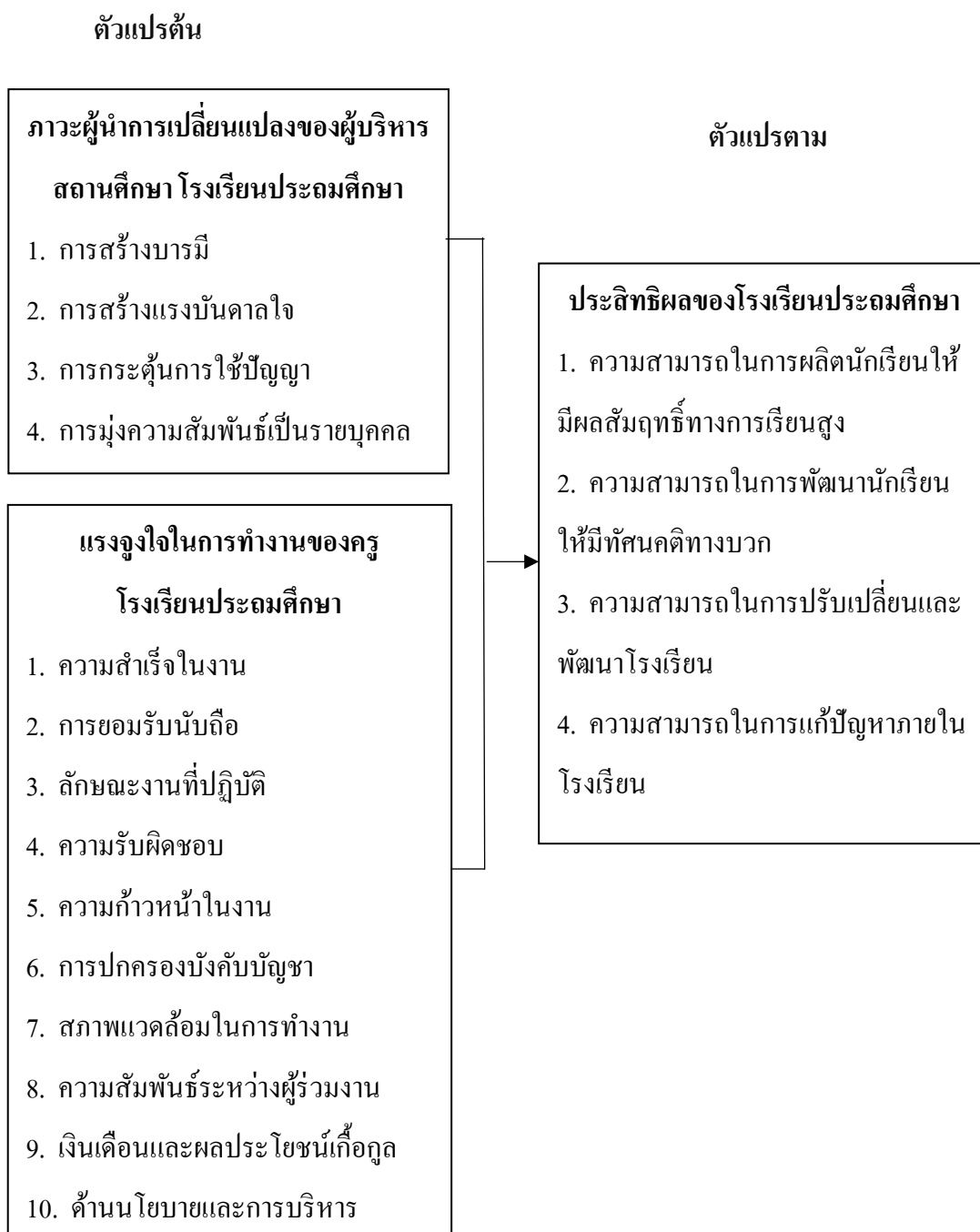
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1993, pp. 113-115) ประกอบด้วย แรงจูงใจ 10 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ศึกษาตามทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 338-339) ซึ่ง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยสอบถามความเห็นของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ดังนี้

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มขึ้น
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยนำผลจากการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุง การบริหารโรงเรียนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
 - 1.2 แรงจูงใจโดยศึกษาจากทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1993, pp. 113-115) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 9) เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และ 10) นโยบายและการบริหาร
 - 1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 338-339) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 867 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1.1 การสร้างบารมี

3.1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย

3.1.2.1 ความสำเร็จในงาน

3.1.2.2 การยอมรับนับถือ

3.1.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.1.2.4 ความรับผิดชอบ

3.1.2.5 ความก้าวหน้าในงาน

3.1.2.6 การปกครองบังคับบัญชา

3.1.2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

3.1.2.9 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3.1.2.10 นโยบายและการบริหาร

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 ประกอบด้วย

3.2.1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นและจูงใจผู้ตามปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่ง ประกอบด้วย

1. การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือมีพฤติกรรมที่ดี ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับบุคลากร และบุคลากรต้องการเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อกลุ่ม เป็นกระบวนการประพุดิตนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมเป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ช่วยคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมกระตุ้นให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชามีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการสื่อสารสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่รายบุคคล ทำให้บุคลากรทางการศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเจียงเทรา เขต 1 เกิดความรู้สึกภายใน กระตุ้นให้อยากทำงานจนประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ มีทัศนคติหรือความรู้สึกทางบวก มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้การปฏิบัติงานมีความสุขกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้น ได้ผลประ โยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุ หรือจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างรวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีผลงานจากการปฏิบัติงานจนปรากฏเป็นที่เด่นชัด

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในทุกด้าน

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ชอบแก้ปัญหา ชอบปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และชอบปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ ได้สอนตรงกับสาขาวิชาเอก ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีหน้าที่ในการสอนอย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการส่งเสริมการทำงานของผู้ร่วมงานในทุก ๆ ด้าน

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ครู มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้ มีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้จากวิทยากรใหม่ ๆ อยู่เสมอ

6. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หาแนวทางและวิธีการนำมาใช้ในการบังคับบัญชางานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและมีลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสมมีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก และมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ได้อย่างคล่องตัว

8. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันเคารพซึ่งกันและกันมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและมีการปรึกษาหารือกัน

9. เงินเดือนและผลประโยชน์ก้อนเดียว หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่บุคลากรได้รับจากทางราชการ และในหน่วยงานคือ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตรและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับ รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพการงานของตน

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนด นโยบาย ขอบเขต และแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความน่าเชื่อถือในความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 1 ที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาวัด ได้จากการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 1

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การพัฒนาทักษะทางการเรียนการสอนของครูจนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีความสามารถด้านวิชาการของนักเรียนและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเป็นที่พอใจของผู้ปกครองและการยอมรับจากชุมชน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาและปรับเปลี่ยนการดำเนินการด้านการบริหาร และด้านกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาได้จากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง และความกระตือรือร้นของครูที่จะพัฒนาการเรียนการสอน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียนและพฤติกรรมนักเรียนจนประสบผลสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล
ปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
เขต 1

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 รวม 4 อำเภอ คืออำเภอเมือง
จะเขียงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทาง
การศึกษาที่มีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

ความสำคัญและความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดทำนโยบายพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามความต้องการของท้องถิ่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1, 2558, หน้า 8-19) ดังนี้

นโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาการเรียนรู้ ดังคำว่า “คุณภาพครู คู่ที่คุณภาพนักเรียน”

พันธกิจ (Missions)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ

ต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมคือนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีนวัตกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการดำเนินงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

ค่านิยมขององค์กร

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีวินัยและมีคุณธรรม
3. มีจิตสาธารณะ
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
6. ทำงานเป็นทีม
7. ยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามแนวทางของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนานักเรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 1 ดำเนินการตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานโลก ดังต่อไปนี้

1.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และ ด้านการใช้เหตุผล

1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้นไปได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า สถานประกอบการใน/ นอกเขตพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้น เฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรงอดอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคม

2.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ใฝ่ดี

2.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ใฝ่รู้

2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง

3. นักเรียนมีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรอาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรสังคมอื่น และองค์กรทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดประเมินผลของครูให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่การศึกษา โดยเพื่อนครู ทั้งโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.5 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

2. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียน ชุมชน และสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and accountability)

1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข แทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้สถานศึกษา ทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล การศึกษา และครูที่เข้มแข็ง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงชุมชนศึกษาศึกษาที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น/ อัตราการออกกลางคันลดลง/ มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

1.5 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดและติดตามการดำเนินการ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เป็นกัลยาณมิตร

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตาม มาตรฐาน

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพในระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และ/ หรือผ่านการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญ เขต 1

การพัฒนาคุณภาพตามจุดเน้น ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญ เขต 1 จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข็ญ เขต 1 ปีการศึกษา 2554-2557 มีค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554 ได้ 53.33

ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555
ได้ 45.47

ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556
ได้ 44.65

ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557
ได้ 45.74

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยลดลงทุกปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2558, หน้า 8-20)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 203) ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

นิพนธ์ วรรณเวช (2548, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการดำเนินงาน ความสามารถในการอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต

นริศ สวัสดิ์ (2548, หน้า 19) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ คุณลักษณะ และทักษะในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน

วาโร พึ่งสวัสดิ์ (2549, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

ถาวร เส็งเอียด (2550, หน้า 58) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีค่าใช้จ่ายทรพยากรอย่างคุ้มค่า

ภัทรกร เนียมแดง (2552, หน้า 26) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การแสวงหาและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารอันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน และครู ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1991, p. 76) อธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่ทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา

Schermerhorn (1999, p. 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลผลิตของงาน (Output) ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมาย โดยประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

Gibson (2000, pp. 15-17) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and effect) และได้อธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ในแต่ละของประสิทธิผลมีปัจจัยแตกต่างกัน ดังนี้ ระดับบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms) และระดับองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture)

Hoy and Miskel (2001, pp. 289-300) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มี

เจตคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

บัลยูช แก้วส่อง (2545, หน้า 16-18) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ด้วยเกณฑ์การวัดที่สรุปได้ดังนี้

1. ผลผลิต (Production) เป็นการวัดผลผลิตเบื้องต้นที่สัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิตที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการใช้บริการหรือบริโภคอยู่
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการวัดเน้นที่สัดส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า โดยการวัดอัตราส่วนของผลตอบแทนต่อการลงทุนหรือต่อหน่วยเวลา
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นการวัดความสำเร็จที่สามารถตอบสนองความต้องการของคณงานและสมาชิกได้
4. การปรับตัว (Adaptiveness) เป็นการวัดความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก
5. การพัฒนา (Development) เป็นการวัดความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะและศักยภาพการเจริญเติบโตให้เพียงพอต่อความต้องการของสภาพแวดล้อม
6. การอยู่รอด (Survival) เป็นการวัดการคงไว้ได้ซึ่งวิธีการสร้างสมดุลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและให้สามารถอยู่รอดได้

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 112-114) ได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้ประเมินเพื่อตัดสินความมีประสิทธิภาพขององค์การมีอยู่หลายรูปแบบทั้งเกณฑ์เดี่ยวและเกณฑ์รวม เกณฑ์เดี่ยว (Single criterion) เกณฑ์เหล่านี้มักได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป เกณฑ์เหล่านี้ได้แก่ การมีผลกำไรสูง ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ผลผลิตขององค์การ การลาออก ฯลฯ ส่วนเกณฑ์รวม (Multiple criterion) การที่ใช้หลายเกณฑ์เพราะองค์การต่าง ๆ มักจะมีการกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ ดังนั้น เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงต้องมีหลายประการ จึงมักจะมีเกณฑ์เดี่ยวหลาย ๆ เกณฑ์รวมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เช่น การที่รวมเอาความพึงพอใจ การมีผลกำไรสูง รวมทั้งความเจริญเติบโตขององค์การร่วมกัน

Robbins (1997, pp. 46-49) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลไว้ ดังนี้ 1) การวัดผลทางการเงิน 2) ผลผลิต 3) ความเจริญเติบโตขององค์กร 4) ความพึงพอใจของลูกค้า 5) คุณภาพของสินค้า 6) ความยืดหยุ่น 7) ความก้าวหน้าและความพึงพอใจของพนักงาน 8) การให้การยอมรับของสังคม

Steers (1997, p. 44) ได้ให้ทัศนะว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ความร่วมมือและพัฒนา

Hoy and Miskel (1991, p. 384) ได้เสนอแนะในการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้โดยให้พิจารณาจากตัวแปร ดังนี้ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสนใจในชีวิต (Central life interests)

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 338-339) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่ง ประกอบด้วย ความสามารถ 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Good (1973) กล่าวว่า การกระทำให้สำเร็จในด้านความรู้หรือพัฒนาทักษะในการเรียนพิจารณาได้จากคะแนนสอบหรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องค้นหาความรู้เพื่อตอบปัญหาทางความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการเรียนและพร้อมที่จะนำผลที่ได้ไปช่วยเหลือปรับปรุงหรือป้องกันปัญหาที่มีผลต่อการเรียนทั้งนี้เพื่อปรับปรุงนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในอนาคตต่อไป ในส่วนความคิดของ Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตสามารถพิจารณาได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเชิงปริมาณวัดได้จากความนิยมของชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนที่ส่งบุตรหลานเข้าสู่ระบบโรงเรียน โดยคาดหวังว่า นักเรียนในความปกครองมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับวัยและสามารถสำเร็จการศึกษาแต่ละระดับตามช่วงอายุที่เหมาะสม ส่วนด้านคุณภาพของนักเรียนวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 56) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งพิจารณาได้จาก ระดับเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถสำเร็จการศึกษาตามลำดับช่วงอายุ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน ตลอดจนผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 44) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่โรงเรียนและสังคมต้องการ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะทางการเรียนการสอน พิจารณาได้จากคะแนนสอบเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงหรือจากงานที่ครูมอบหมายให้ทำจนสำเร็จและมีความสามารถในการแข่งขันทักษะทางวิชาการ นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองที่เหมาะสมกับวัยและสำเร็จการศึกษาแต่ละระดับตามช่วงวัย ผู้ปกครองและชุมชนมีความนิยมชมชอบกับโรงเรียนและนักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, หน้า 36) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็น ท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษารอบด้านทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพ

ความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง ออกกำลังกาย และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 56) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบริหารจัดการด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นักเรียนไม่ลาออกกลางคัน มีความต้องการที่จะศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นเป็นจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม

พัชรีย์ เหลืองอุดม (2554, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือการวางแผนในการพัฒนานักเรียนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อมุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีคุณสมบัติทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งมีจิตใจปลูกฝังความคิดในทางที่ดี สามารถแยกแยะและเลือกว่าจะทำสิ่งที่ถูกที่ควร และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ควรได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนและครูจะต้องบริหารจัดการด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน และระเบียบวินัยของโรงเรียน ทำให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่นรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนมีความต้องการศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น เห็นคุณค่าของการเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการอบรมสั่งสอนของครู

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Hoy & Miskel, 2001) การพัฒนาโรงเรียนจะต้องเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยกำหนดเป้าหมายและขอบเขตของการพัฒนาให้ชัดเจน แต่การที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนอย่างมีแบบแผน (Dean, 1985; Everard &

Morris, 1985) ความสามารถในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและปรับเปลี่ยน เป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหาร โรงเรียนอย่างมีแบบแผน พฤติกรรมเหล่านี้เรียกว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536)

Owens (1991) กล่าวถึงยุทธวิธีในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนไว้ 3 แบบ คือ

1. ยุทธวิธีการปรับเปลี่ยนอย่างมีเหตุผล (Empirical-Rational strategies of change) เป็นยุทธวิธีที่ผู้บริหาร โรงเรียนต้องอธิบายเหตุผลให้บุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียนยอมรับ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจใช้ข้อมูลพื้นฐานหรือการวิจัยมาสนับสนุน
2. ยุทธวิธีการใช้อำนาจบังคับ (Power-coercive strategies) เป็นยุทธวิธีที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้อำนาจบังคับเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ
3. ยุทธวิธีการใช้มาตรฐานการศึกษา (Normative-reductive strategies) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ โดยการให้การศึกษาอบรม ปรีกษา เพื่อให้บุคคลมีความเชื่อ ค่านิยมที่คล้ายกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

งามตา ธาณิวรรณ (2553, หน้า 39) กล่าวสรุปไว้ว่า ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้ดีขึ้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีพฤติกรรมของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นผู้ริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักกว้าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาคือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประหยัด และหลักพัฒนาในการปรับเปลี่ยนควรเริ่มจากการเตรียม การเปลี่ยนแปลง การหาข้อมูล การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำแผนการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้าน สภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาครู รวมทั้งการถ่ายทอดและปลูกฝัง ความรู้ความสามารถให้เกิดแก่นักเรียน สร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่นและชุมชนเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โรงเรียนประกอบไปด้วยบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกันความขัดแย้ง ทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายแตกต่างกันไป ซึ่งแท้ที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Robbins, 1994) แต่ความขัดแย้งที่จะเกิดผลในทางที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ที่จะมิตผล ที่ดีต่อการพัฒนางาน เพราะถ้าหากมีความขัดแย้งใน โรงเรียนมากเกินไปจะส่งผลให้เกิด

ความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกันที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดความมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ ในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งหรือแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางการบริหาร ความขัดแย้งไว้น่าสนใจ ดังนี้

Rahim (1985) ได้เสนอแบบการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยนำเสนอเป็นทฤษฎี 2 มิติ คือ มิติมุ่งตนเอง (Concern for self) หมายถึง มิติที่แสดงถึงความพยายามที่ทำให้ตนเองพอใจ และมิติมุ่งผู้อื่น (Concern for others) หมายถึง มิติที่บุคคลมีความพยายามให้ผู้อื่นพอใจ จากแนวคิด ทฤษฎี 2 มิติดังกล่าว Rahim จึงได้เสนอรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ 5 รูปแบบ คือ

1. การผสมผสาน (Integrating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองและผู้อื่นสูง เป็นการใช้วิธีแก้ปัญหา ซึ่ง เป็นวิธีที่ได้ผลมากกว่าวิธีอื่น ๆ

2. การยอมตาม (Obliging) เป็นแบบมุ่งตนเองต่ำ มุ่งผู้อื่นสูง จะแก้ปัญหาโดย ทำความพอใจให้ผู้อื่น

3. การเอาชนะ (Dominating) เป็นแบบที่มุ่งตนเองสูง มุ่งผู้อื่นต่ำ แก้ปัญหาแบบแพ้-ชนะ โดยใช้อำนาจแบบนี้จะเหมาะสมกับการแก้ปัญหาในเวลาที่จำกัด

4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) เป็นแบบมุ่งตนเองต่ำ และมุ่งผู้อื่นต่ำ ผู้บริหารจะเลี่ยง ปัญหาความขัดแย้ง

5. การประนีประนอม (Compromising) เป็นแบบมุ่งตนเองในระดับปานกลาง และมุ่งผู้อื่นในระดับปานกลางด้วย

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 40) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้หลายวิธี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในให้ลดน้อยลง หรือปรับเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พัฒนา งาน จึงเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลโรงเรียนอีกตัวหนึ่งตามแนวความคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 338-339) ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 45) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน คือความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ผ่านพ้นไปด้วยดีเพื่อ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครู ร่วมกันแก้ปัญหาภายในโรงเรียนให้ผ่านพ้นไปด้วยดี และหลีกเลี่ยงการโต้เถียง การแสดงความคิดเห็นที่ต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเอาความคิดที่แตกต่างกันมาเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูยอมรับในปัญหาร่วมกันและแก้ปัญหาร่วมกัน

สร้างความสมานฉันท์กลมเกลียวของผู้ร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมมือกันในการทำงานเพื่อการพัฒนาักเรียนและโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ตั้งเอาไว้ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพรู้จักเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยมุ่งให้เกิดด้านการพัฒนาให้ดีขึ้น เลือกใช้วิธีการได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งบางตำราอาจเรียกว่า ความเป็นผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายอย่างกว้างขวาง พอสรุปได้ดังนี้

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหารเช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำและต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำทีม ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือ หมายถึง รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

ธนิดา นาพรหม (2558, หน้า 23) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะใช้ทักษะ และความสามารถที่จูงใจทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกับตน ดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

Bass (1985, p. 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการ ของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง

Bovee (1993, p. 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและ ใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือ ความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์กร

Gibson, Invecevice and Donnelly (1997, p. 272) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความพยายามที่จะใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคคล ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายบางอย่าง

Plunkett & Attner (1997, p. 61) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้ อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มกำหนดเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ใช้อิทธิพล เต็มใจปรารถนา

DuBrin (1998, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้าง ความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Draft (2000, p. 5) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งมีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยสะท้อน ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล และสามารถ จูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันกับตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมงานกัน อย่างมีความสุข

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารองค์กร ควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะ ผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยความ ก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาด ภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือมีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะ ไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคล จำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลซึ่งมี ข้อแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลใน หน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การ จะต้องมีการจัดจรรยาบรรณหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ บุคคลได้ทำงาน ตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผล การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารของ องค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวี ความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ ต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจาก สภาวะดังกล่าว ภารดี อนันต์นารี (2557, หน้า 77-78)

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 30-31) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับ กระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารตนเองและ ครอบงำผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือ คาดคะเนเองได้

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การบริหาร มีความเจริญเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จ จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดี

3. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีการตอบที่ชัดเจนแต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สัมมา รชนีศย์ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวกเป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน มีความเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวใจและการมีอิทธิพลมีความสามารถชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความเชื่อมั่น มีการยอมรับนับถือ กำลังใจสามารถประสานความขัดแย้งหรือบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรและมีความระมัดระวังรอบคอบกล้าตัดสินใจ ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษาเริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กรในปัจจุบัน

แนวทางการศึกษามีหลายแนวทางได้แก่ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Traits theory)

ก่อนทศวรรษ 1930 การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล คุณสมบัติที่ทำให้เขากลายเป็นลักษณะผู้นำ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Bateman & Zeithaml, 1990, p. 485) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากคนอื่น ๆ หรือผู้ตามของเขา (Gordon, 1993, p. 485) ซึ่งก็พบคุณลักษณะต่าง ๆ มากมาย เช่น พบว่า 5 คุณลักษณะที่มีแนวโน้มจะแยกผู้นำออกจากผู้ตาม คือ 1) สติปัญญา 2) การมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) ความกระตือรือร้น 5) ความรู้ที่เกี่ยวกับภาระงาน (Kreitner & Kinicki, 1992, p. 518) แต่ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำได้ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลระยะยาว (Delayed outcome) เช่น การกระทำของกลุ่ม หรือความก้าวหน้าของผู้ตามเป็นอย่างไร (Yukl, 1981, p. 7) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral leadership theory)

จากเหตุผลที่การศึกษาคุณลักษณะของผู้ประสพกับความล้มเหลวในการชี้คุณลักษณะที่เป็นสากลของผู้นำ จึงได้มีการศึกษาแบบผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ด้วยความเชื่อว่าการพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม ต่อมาได้มีผลการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio Studies) และมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Studies) ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ 2 มิติ คือ มุ่งคนแลมุ่งงานเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด และแบบผู้นำมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่มและความพึงพอใจในงานของกลุ่มสูงกว่าแบบผู้นำมุ่งงานตามลำดับ ซึ่งผลของการศึกษานี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดแบบผู้นำ LBDQ (Leadership behavior description questionnaire) จากการทดสอบหลาย ๆ ครั้ง พบว่า ความมีประสิทธิภาพของการใช้แบบผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ ทำให้คนเริ่มต้นมาสนใจศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ เพราะเห็นว่าสถานการณ์เป็นตัวแปรที่สำคัญ (Kreitner & Kinicki, 1992, p. 251)

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theory)

ในทศวรรษ 1970 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เริ่มเป็นที่สงสัย เพราะสนใจเพียงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม แต่ไม่ได้สนใจสถานการณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์เกิดขึ้นด้วย จึงเริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ (Bateman & Zeithaml, 1990, p. 487) ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967, p. 8) (The contingency leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุด เสนอว่าความมีประสิทธิภาพของแบบผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. แบบผู้นำถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ ซึ่งเขาใช้เครื่องมือ LPC (Least preferred co-worker scale) แยกผู้นำออกเป็นแบบมุ่งคนหรือแบบมุ่งงาน
2. สถานการณ์ถูกกำหนดโดยบรรยากาศของกลุ่มหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ
3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแบบผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาระงานของกลุ่มประสบความสำเร็จเพียงใด

จากการศึกษามีหลักฐานชี้ชัดว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแสดงอิทธิพลของผู้นำเหนือสมาชิกกลุ่ม ตามด้วยโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่ง ผลสรุปของทฤษฎีนี้ คือ ผู้นำแบบมุ่งงานเหมาะสมกับสถานการณ์ที่การควบคุมของผู้นำสูงและต่ำ แต่ถ้าสถานการณ์ที่ควบคุมปานกลางจะเหมาะสมกับผู้นำมุ่งงาน Hoy and Miskel (1991, pp. 274-278) แบบผู้นำตามสถานการณ์สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกและฝึกอบรมผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้แบบใดก็มีประสิทธิภาพได้ ถ้าหากแบบผู้นำสอดคล้องกับสถานการณ์ ผลของทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีแบบผู้นำที่ดีที่สุดแบบเดียว หรือไม่มีแบบผู้นำที่ใช้ได้ทุกสถานการณ์ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 281-282) นอกจากนี้ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์โดยทั่วไปยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นกานกำหนดภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานการสังเกตอย่างง่ายในความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม และคำนึงถึงเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี ค.ศ. 1985 ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
 ขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะช่วยเพิ่มปรับปรุงประสิทธิภาพ ในขั้นที่สูงกว่า
 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือ
 เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี Burns (1978, p. 59) และ Bass (1985,
 p. 11) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษา
 ภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์
 (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือ
 เสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความ
 เป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง
 รวดเร็ว และซับซ้อนอย่างในปัจจุบันนี้ (Mosley, Pictri and Megginson, 1996, p. 412) ภาวะผู้นำแบบ
 เปลี่ยนแปลงสภาพ เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตาม
 ให้กลายเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงหน่วยงานและองค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม
 (Mushinsky, 1997, p. 373)

จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่
 ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจะขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำ
 มีการดูแลสอนทักษะแก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหา ต้องการริเริ่มการกระตุ้น
 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแบ่งปันความคิด การตระหนักในข้อมูล
 ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบ
 สร้างสรรค์ในการแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทำการปรับปรุงโครงสร้าง
 องค์กรและระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร (Yukl &
 Fleet, 1992, p. 177)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชนะ เฟ็งสุวรรณ (2548, หน้า 7) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของ
 ผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
 และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ภิรมย์ ฉินถาวร (2550, หน้า 30) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม หรือ
 ความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถ
 ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กรได้รับ
 การพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศและโลก

นิตยา วิเศษยา (2551, หน้า 56) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนัก ู้ภารกิจ และมีวิสัยทัศน์ที่มีความจรรักษ์กักคิและเป็นข้อจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

วลีรัตน์ ตันฑุลเศรษฐ์ (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานอยากจะเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงาน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเซาว์ปัญญาหรือการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

นราวดี โพธิ์สุข (2557, หน้า 26) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ได้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจกล้าเผชิญความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการสร้างเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ธนิดา นามพร (2558, หน้า 25) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความต้องการและแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์การในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

Bass (1985, p. 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกใน

ความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมน้องการและนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

Gardner (1990, p. 214) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกระบวนการใช้อิทธิพลกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Mushinsky (1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้น เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วม และเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความต้องการและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้

1. การสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Idealized influence หรือ Charisma leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน

กัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความมรสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตาม มีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณา

ปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคล (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากรากศัพท์เดิมในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งแปลว่าเคลื่อนไหว หรือสถานะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่ง หมายถึง เคลื่อนไหวหรือสถานะ

ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรมหรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา ในทางจิตวิทยานั้นแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยัง จุดหมายปลายทาง นักจิตวิทยามีความเชื่อมั่นว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในภาวะที่ได้รับ การจูงใจ จะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายที่ต้องการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, หน้า 98) นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2548, หน้า 53) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของ จิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มืออยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

อนนกกุล กริแสง (2550, หน้า 168) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรมให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกัน ไม่เหมือนกัน หรือทำให้มีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจ นี้ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจ ลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภัทรภร เนียมแดง (2552, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์หรือสิ่งที่มา กระตุ้น หรือชักจูงเพื่อผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการด้วยความเต็มใจ สภาพการณ์หรือสิ่งที่จะมากระตุ้น หรือชักจูงอาจมีได้ทั้ง จากภายในและภายนอกตัวบุคคลและมีทั้งทางบวกและทางลบ

การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 113) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจก็คือ สภาพการณ์ที่กระตุ้น ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้ เพื่อไปสู่จุดหมาย ปลายทางที่กำหนด ถ้าพิจารณาในแง่ของการทำงานแล้ว กล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วย ให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจ ในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

งามดา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 31) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงใจบุคคลภายในองค์กรปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พัชรีย์ เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Robbins (2003, p. 20) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการนั้น

Daft (2000, p. 534) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรม

Luthans (1998, pp. 146-147) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

Bovee (1993, p. 462) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและแสดงพฤติกรรม

Baron (1992, p. 362) ให้นิยามว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นนำทาง และรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ตลอดไป

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์หรือสิ่งที่มีมากระตุ้น ให้แต่ละบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ด้วยความพึงพอใจ มีความรู้สึก เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้อง ประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ

2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 251) กล่าวว่า ในการเป็นผู้นำนั้น ลักษณะของการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่แท้จริงก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา วิธีการที่ผู้นำจะผสมผสานจิตใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือนั้นปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปด้วยดีนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

- 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม
- 2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์คือ สำเร็จความต้องการ

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 19) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จสูง มีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คนนั้นก็มักจะหยุด เสรีหมองและไร้พลังที่จะทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

สรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่า การทำงานจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะมีคามมุ่งมั่นอยากจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในทางตรงกันข้ามเมื่อผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานก็จะตกต่ำ และเกิดความรู้สึกเบื่อกับหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้มีการศึกษาและเสนอแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

เดมศักดิ์ คทวนิช (2549, หน้า 150) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการในการใช้ปัจจัยทั้งหลาย ที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้

แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

การดี อนันต์นารี (2557, หน้า 132-133) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไปในหน่วยงาน หรือในสถานการณ์การทำงาน และเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยมีทฤษฎีแรงจูงใจ Vroom (1964) ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ คือ

1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล คนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้นมักจะตั้งใจและเสียสละในการทำงานมากเป็นแรงจูงใจภายในแม้จะมีสิ่งอื่น ๆ มาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ในการทำงานเจตคติเป็น ตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงาน บุคคลนั้นก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงาน หรือแม้แต่เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็น มโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-image) เช่นตนเองคิดว่า ตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถทำงานไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ก็มักจะไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงานมากนัก เพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คือ งานที่ทำออกมาไม่ค่อยดีเท่าที่ควรในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ต่อตนเองได้ คือ ต้องพยายามให้ความสำคัญกับบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่า ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความต้องการ (Needs) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และสนองตอบความอยากของบุคคลแต่ละคนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) มีความสำคัญในการทำงาน ประกอบด้วยตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ภารกิจของคนทำงาน ความสำคัญของงาน การกำหนดงานให้ทำและผลที่ได้รับจากการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการทำงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะกับความรู้

ความสามารถของบุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นลักษณะธรรมชาติขององค์กรหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งในกระบวนการทำงานและผลที่ออกมา จะทำให้งานที่ทำออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้นั้นได้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะการเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์กร (Organizational Action) ได้แก่ ระบบหรือวิธีการให้ความคิดความชอบ บรรยากาศในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ 2 ประการ คือ สิ่งจูงใจภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกคือ เงินและสิ่งของ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจภายในคือ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน และจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการของบุคคล ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow's need hierarchy

Maslow (1970, pp. 42-44) มีความเชื่อว่า องค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานจะบังเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง การเข้าใจความต้องการของมนุษย์นับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์กร

Maslow ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลในองค์การไว้ว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งมี 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นแรก คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการเบื้องต้น ได้แก่ ความต้องการบำบัดความหิวกระหาย ความต้องการที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการทางสรีระอื่น ๆ

2. ขั้นที่สอง คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองจากขั้นแรกแล้ว ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. ขั้นที่สาม คือ ความต้องการทางสังคม (Social need) ภายหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองในสองขั้นแรกแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และต้องการมีเพื่อน

4. ขั้นที่สี่ คือ ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem need) ความต้องการที่เป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการการเคารพนับถือตนเอง ความต้องการเป็นอิสระ และ ความต้องการความสำเร็จ สำหรับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการมีสถานภาพในสังคม ความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องให้เกียรติ และให้ความสนใจตน

5. ขั้นที่ห้า คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความต้องการให้ตนเองมีศักยภาพ ในการบรรลุความสำเร็จและความต้องการให้ตนเองบรรลุความสมหวังในชีวิต

ความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง ความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย ส่วนความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจ สำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และบางครั้งความต้องการของมนุษย์จะมีมากมาย ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมด ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมาแทน

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer's existence, Relatedness, Growth theory

Alderfer (1972, pp. 9-13) ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่รวมถึง ความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการทางด้าน วัตถุ อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีการจูงใจของ (Maslow) เข้าไว้ด้วยกันและ ความต้องการแบบนี้เป็นลักษณะที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการนี้อีกฝ่ายหนึ่งก็จะต้องเสีย ความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือ ความต้องการในด้านการ ที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนบ้าน กับเพื่อนฝูง กับบุคคลอื่น ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย ความต้องการนี้ตรงข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของ พวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งปันส่วนแบ่งซึ่งกันและกัน ความเข้าใจกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ความต้องการนี้เป็นผลมาจาก การที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิเช่น ครอบครัว งาน และกิจกรรม ด้านสันตนาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาใน สภาพแวดล้อมที่ทำให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

สรุปว่า ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยเชื่อว่า คนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างในขณะเดียวกันได้ และความต้องการก็มุ่งไปสู่ความต้องการ ในระดับสูงขึ้นไป

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor's theory X and theory Y

McGregor (1960, pp. 33-48) ได้สรุป ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้ว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่าง เท่าที่จะทำให้อันมีสาเหตุไม่ชอบจากการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มนุษย์ โดยเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยาก มีความมั่นคง

แบบที่ 2 ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมี ส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงานซึ่ง McGregor ได้ตั้งสมมติฐาน โดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ

การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำงานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดการอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย การเชื่อว่าทฤษฎีไหนถูกต้องนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ลักษณะขององค์การและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความซับซ้อนอีกเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่า การใช้แนวทฤษฎี X ในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานได้มากกว่า

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland's motive theory

McClelland (1987, p. 201) มีความเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีแรงจูงใจที่เด่น ๆ อยู่ 3 แบบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) พอจะสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนด และเป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าที่จะคิดถึงรางวัลหรือผลตอบแทนของความสำเร็จ นั่นคือต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะเคยกระทำไปเมื่อครั้งก่อน
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เป็นที่ชอบและที่ยอมรับจากผู้อื่น
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการควบคุมผู้อื่น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (The motivation-hygiene theory)

Herzberg et al. (1993, pp. 113-115) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ เจตคติที่มีต่องานบนพื้นฐานของการตอบสนองของนักวิศวกรและนักบัญชี 200 คน พบว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivations) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจน้อยมาก และสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน คือ ปัจจัยอนามัย (Hygienes) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ซึ่งได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (The work itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

- 2.1 นโยบายการบริหารงาน (Policy and administration)
- 2.2 การนิเทศงาน (Supervision)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship with peers)
- 2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions)
- 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary)

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg et al. (1993) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ เป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมภายนอก มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน แต่เมื่อขาดหรือไม่มีปัจจัยค้ำจุนก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549, หน้า 27) สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1993, pp. 113-115) ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจในการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้พอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่ทำ ปัจจัยจูงใจนี้ Herzberg et al. (1993) เชื่อว่าเป็นตัวหนุนกำลังให้

บุคคลทำงานหนักมากขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพอใจได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่น่าพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง (Herzberg et al., 1993, p. 113)

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 38) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างรวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีผลงานจากการปฏิบัติงานจนปรากฏเป็นที่เด่นชัด เป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ปรากฏเด่นชัด และเป็นที่น่าพอใจของตนเองและผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชา

2. การยอมรับนับถือ (Work itself) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน (Herzberg, Mausner et al., 1993, p. 113)

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Recognition) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 30) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความมีอิสระในการทำงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถและมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานจนสำเร็จ และได้ใช้ความรู้ ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย กำหนดเวลาของแผนงาน (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

ประวิทย์ ขออาพัค (2548, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน

เป็นอย่างดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และมีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับอิสระในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ ตรงตามเป้าหมาย อยู่ภายใต้เงื่อนไข กำหนดเวลาและแผนงาน ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน

5. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน และการได้รับการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเอง โดยการแสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบอนามย์ที่ต้องจัดหาให้เพื่อป้องกันความไม่พอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ปัจจัยคำจูนนี้เป็นสิ่งแวดล้อมนอก เชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แต่น้อยกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้นำไปสู่ความไม่พอใจและมิได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากนัก ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีความรู้สึกอย่างไรต่อหน่วยงานที่เขาทำงาน ได้แก่

1. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำทางวิชาการหรือทางเทคนิค ในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชา (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หาแนวทางและวิธีการที่บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชางานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการบังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไป ที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันที่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน อาคารเรียนมีความเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก และมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานได้อย่างคล่องตัว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peer) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกันมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็น ไปฉันท์มิตร มีการให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง และค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานที่ได้รับเป็นรายเดือน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลและ

สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจ้างที่สร้างความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ จะเป็นเครื่องบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี (Herzberg et al., 1993, pp. 113-115)

สรุปได้ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary) หมายถึง เงินที่บุคลากรในสำนักงานได้รับจากทางราชการคือ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตรและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

5. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration)

ซึ่ง Herzberg et al. (1993, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ว่ากิจกรรมใดควรทำและกิจกรรมใดไม่ควรทำทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะเป็แนวทางนำไปสู่ความสำเร็จของงาน มีมาตรฐานและมีความต่อเนื่อง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติต่องานทางด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมภายนอก เมื่อขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงานศึกษา กรณีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อุษณีย์ ลี้วิไลกุลรัตน์, 2533) ซึ่งภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง หรือที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรนั้น จากผลงานวิจัยหลายเล่ม และแนวคิดนักวิชาการด้านการศึกษาหลายท่าน ที่ได้เสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับผู้นำสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าควรเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1998, pp. 603-703) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะในการมองการณ์ไกลความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา การคล้อย กระตุ้นให้เกิดปัญญา และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โน้มน้าวจิตใจลูกน้อง

ทำให้คนและงานทั้งระบบดีขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 5) และ ภักดี โพธิ์ศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมบางประการ และปัจจัยด้านผู้นำกับประสิทธิผลของงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค พบว่า แบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการดำเนินงานในระดับจังหวัด มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง แต่ในขณะเดียวกันในระดับอำเภอ ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว ธนิตา นามพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ พลอยปภัศ ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง (0.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ มนตรี ดันตัญญานันท์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสำคัญและต้องศึกษาวิธีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงานที่ดีประสิทธิผลของโรงเรียนก็จะดีขึ้นเช่นกัน แต่ถ้าผู้บริหารใช้การบีบบังคับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ก็จะต่ำลง ฉะนั้นแล้วผู้บริหารจะต้องเลือกใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงานให้ถูกต้อง และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนิตา นามพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทวิทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ แบบการสร้างแรงบันดาลใจ แบบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแบบการกระตุ้นทางปัญญา ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความสามารถในการปรับตัว ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และตามแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีความสัมพันธ์ทวิทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทินี ชีราวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรมูลนิธิเพื่อเด็ก ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยกย่องในผลงาน ส่วนปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาด้านการควบคุมดูแล ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านนโยบาย ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน

ประภาพรธรรม มุกดาวดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านลักษณะของงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาลเมืองนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์โดยรวม

พลอยปภัศ ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 มีประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง (.78) อย่างมี นัยสำคัญสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง (.72) ความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง (.65) ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (.59) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง (.65) และด้าน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง (.69)

กอบศักดิ์ มุลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลการสอนของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาใน ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

วันจันทร์ สมบูรณ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาล ดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และปัจจัยที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองดอกคำใต้อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบายการบริหารในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าจ้าง และด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

งามตา ธาณีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ร้อยละ 34.9 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม พินธุรัชย์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและเป็นรายด้านเกือบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลและเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ปัจจัยจิตใจและปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยเงื่อนไขในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 75.40

ปวีณา พุ่มพวง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการศึกษาแบบธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใส ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมี

ความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมี 6 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00

สมหมาย นาควิเชียร (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละปัจจัยปรากฏผล ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยค่าจูงในระดับสูงคือ ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือน และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เป็นประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

Bankowski (2002) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

Lucks (2001) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนกับแรงจูงใจของครู โรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษา สรุปได้ว่า ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครู โรงเรียนเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ

Phibin (2001) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครู โรงเรียนประถมศึกษา ในอินเดีย นำ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของครู

Ge (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hubbard (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการให้อำนาจหน้าที่ และความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวกับงานดูแลสุขภาพในอเมริกาใต้ ศึกษากรณีเชื้อชาติและเพศต่างกัน พบว่า การให้อำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับเชื้อชาติและเพศต่างกัน มีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ทางจิตวิทยา และกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

Bogler (1999) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินปัจจัยพฤติกรรมของครูใหญ่ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำของครูใหญ่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Ma and Macmillar (1999) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของสภาพของสถานที่ปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของครู ผลการวิจัย พบว่า ครูหญิงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูชาย และครูที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

Bass (1998) ได้ศึกษานำร่อง (Pilot study) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารในกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 176 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาตนเอง ผลการศึกษา พบว่า 1) ความพึงพอใจ และประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงกว่าภาวะผู้นำเชิงจัดการ 2) การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพที่น่านับถือของผู้นำ การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา การให้รางวัลตามสถานการณ์และการยอมรับความแตกต่างของบุคคลตามลำดับ และ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ

Felton (1995) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานครู และ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Tucker (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และยัง พบว่า ภาวะผู้นำตามแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ

Collmer (1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

Karen (1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางในภาควิชาพยาบาล พบว่า ความมีอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไป และเป็นตัวที่เพิ่มความพึงพอใจในงานสูงขึ้นได้ และได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้โอกาสผู้บริหารระดับกลาง ๆ ได้มีอิสระในการทำงาน และสามารถกำหนดเวลาในการทำงานของตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขษเขต 1 มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังตัวแปรของผู้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้โรงเรียนประถมศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและมีความคุ้มค่า ทำให้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 867 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 ขั้นตอนการสุ่มระดับ โรงเรียน โดยการสุ่มเลือกโรงเรียนอย่างง่ายในแต่ละอำเภอ ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ ได้จำนวน 24 โรงเรียน
 - 2.2 ขั้นตอนการสุ่มระดับบุคคล โดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายในแต่ละโรงเรียน ตามสัดส่วนของครู แต่ละโรงเรียน ได้จำนวน 266 คน

ตารางที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) จำนวน
ประชากรทั้งหมด 867 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 266 คน

อำเภอ	โรงเรียนที่สุ่มเลือก จาก 101 โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองฉะเชิงเทรา	1. โรงเรียนวัดปิตุลาธิราชฯ	120	62
	2. โรงเรียนวัดคอนทอง	110	56
	3. โรงเรียนวัดชนะสงคราม	20	11
	4. โรงเรียนวัดบางปลานัก	10	6
	5. โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณ	12	7
	6. โรงเรียนวัดหนามแดง	10	6
	7. โรงเรียนคลองเจ้า (เมือง)	10	6
	8. โรงเรียนวัดเทพนิมิตร	10	6
	9. โรงเรียนบ้านวังตะเคียน	8	5
	10. โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น	8	5
	11. โรงเรียนวัดบางพระ	10	6
	12. โรงเรียนวัดคู้เกษมส โมสร	10	6
บางน้ำเปรี้ยว	13. โรงเรียนประชาอุทิศสมบูรณ	20	11
	14. โรงเรียนวัดบางสาย	10	6
	15. โรงเรียนสกุลดีประชาสรรค์	10	6
	16. โรงเรียนวัดคลองเจ้า	10	6
	17. โรงเรียนวัดโพธิ์แสงกาญจนราษฎร์	10	6
บางปะกง	18. โรงเรียนพรหมานุเคราะห์	12	7
	19. โรงเรียนประกอบราษฎร์บำรุง	12	7
	20. โรงเรียนบ้านท่าข้ามตั้งตรงจิตร 10	14	8
บ้านโพธิ์	21. โรงเรียนวัดพิพิธประสาทสุนทร	20	11
	22. โรงเรียนวัดสนามจันทร์	10	6
	23. โรงเรียนวัดคอนสินนท์	8	5
	24. โรงเรียนวัดใหม่ประเวศ	8	5
รวม			266

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้สอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยให้ครูเป็นผู้ประเมินซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ซึ่งถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 20 ข้อ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1993, pp. 113-115) ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 9) เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ และ 10) นโยบายและการบริหารองค์การ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 50 ข้อ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ศึกษาจากแนวความคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 338-339) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 50 ข้อ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

- 5 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ปรึกษาคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ
2. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียน
3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ มี ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ
งามกนก | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี
อนันต์นารี | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม
รอดประเสริฐ | รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |

- 3.4 นางสาวณัฐนันท์ สุวรรณเจริญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
 โรงเรียนวัดประชาบำรุง
 อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
- 3.5 ดร.สมพัทธ์ สันติพงศ์ศักดิ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านแขวงกลั่น
 อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งเลือกใช้เฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-out) ใช้กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน จากโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก $r = .20$ ขึ้นไป ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.87 ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.80 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.87

5.2 นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองแต่ละชุดอย่างมิดชิด

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ ทั้ง 266 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยแปลผลคะแนนแต่ละรายการ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.00-1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 กำหนดเกณฑ์
ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ใช้เกณฑ์ของ
พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81-1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01-.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณค่าทางสถิติด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาคำตอบของการวิจัยและสมมุติฐานของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ
ในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ใช้การหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ใช้การหา
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 และสร้างสมกรพยกรณั

4. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 1 โดยใช้ในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p แทน ความน่าจะเป็น

R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

b แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X_a แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

X_{a1} แทน การสร้างบารมี

X_{a2} แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

X_{a3} แทน การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา

X_{a4} แทน การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

X_b	แทน	แรงจูงใจในการทำงานของครู
X_{b1}	แทน	ความสำเร็จในงาน
X_{b2}	แทน	การยอมรับนับถือ
X_{b3}	แทน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X_{b4}	แทน	ความรับผิดชอบ
X_{b5}	แทน	ความก้าวหน้าในงาน
X_{b6}	แทน	การปกครองบังคับบัญชา
X_{b7}	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
X_{b8}	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
X_{b9}	แทน	เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
X_{b10}	แทน	นโยบายและการบริหาร
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
\hat{Y}	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.28	0.35	มาก	1
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.04	0.49	มาก	4
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.22	0.39	มาก	2
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.17	0.51	มาก	3
รวม	4.18	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนมีความสามารถทางการเรียนและมีคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.22	0.51	มาก	5
2. นักเรียนมีความสามารถสืบค้นข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้	4.24	0.43	มาก	4
3. นักเรียนมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงเพิ่มขึ้นทุกปีการศึกษา	4.30	0.46	มาก	2
4. นักเรียนโรงเรียนของท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ	4.35	0.51	มาก	1
5. ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน เนื่องจากการยอมรับในประสิทธิภาพผลของโรงเรียน	4.27	0.48	มาก	3
รวม	4.28	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ นักเรียนโรงเรียนของท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูง

เพิ่มขึ้น ทุกปีการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่
ท่านปฏิบัติงาน เนื่องจากการยอมรับในประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ นักเรียน
มีความสามารถทางการเรียนและมีคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมและรายชื่อ

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนส่วนใหญ่มาโรงเรียนทันเวลาและปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.15	0.58	มาก	1
2. นักเรียนส่วนใหญ่มีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบ วินัย และเคารพกฎของโรงเรียน	4.00	0.65	มาก	4
3. นักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.92	0.67	มาก	5
4. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรมและความประพฤติของนักเรียน	4.05	0.57	มาก	3
5. นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	4.06	0.60	มาก	2
รวม	4.04	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวกโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับ
แรก คือ นักเรียนส่วนใหญ่มาโรงเรียนทันเวลาและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้ปกครองส่วนใหญ่
มีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรมและความประพฤติของนักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
นักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยกันปรับปรุงชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าเรียน	4.23	0.47	มาก	3
2. โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ก่อนเปิดภาคเรียนเสมอ	4.20	0.49	มาก	4
3. โรงเรียนมีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.25	0.51	มาก	2
4. โรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการได้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น	4.18	0.48	มาก	5
5. โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.26	0.46	มาก	1
รวม	4.22	0.39	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยกันปรับปรุงชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการได้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี	4.21	0.55	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้วิธีหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและความขัดแย้งของครูในโรงเรียน	4.18	0.61	มาก	4
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารและครูแก้ปัญหาโดยให้ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน	4.19	0.58	มาก	3
4. ท่านและคณะครูมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้	4.19	0.57	มาก	2
5. ผู้บริหารนำความคิดที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน	4.09	0.66	มาก	5
รวม	4.17	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี ท่านและคณะครูมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารและครูแก้ปัญหาโดยให้ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน ส่วนสองอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารนำความคิดที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ดังตารางที่ 7-11

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.36	0.51	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.42	มาก	1
3. การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา	4.38	0.42	มาก	2
4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.36	0.46	มาก	3
รวม	4.39	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้
ปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างบารมี	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป	4.34	0.63	มาก	4
2. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.63	มาก	3
3. ผู้บริหารเป็นผู้นำ แนวคิดวิธีการความรู้และนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	4.33	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.39	0.61	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้	4.40	0.59	มาก	1
รวม	4.36	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมี
ความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ
ได้ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และ
มีความเป็นกัลยาณมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับ
สุดท้ายคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำ แนวคิดวิธีการความรู้และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร
จัดการศึกษา

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเขาต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค	4.48	0.51	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวกแก่เพื่อนร่วมงาน	4.46	0.50	มาก	2
3. ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	4.44	.051	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	4.42	0.50	มาก	5
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.42	0.49	มาก	4
รวม	4.45	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเขาต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์	4.41	0.49	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.41	0.54	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตใจ และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.35	0.55	มาก	4
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาาร่วมกัน	4.37	0.54	มาก	3
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.34	0.54	มาก	5
รวม	4.38	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาาร่วมกัน ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง	4.38	0.53	มาก	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	4.32	0.61	มาก	5
3. ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.36	0.58	มาก	3
4. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.38	0.60	มาก	2
5. ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสม	4.35	0.57	มาก	4
รวม	4.36	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 12-22

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเขียงเทรา เขต 1	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.15	0.54	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	0.54	มาก	1
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.55	มาก	8
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.52	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.97	0.64	มาก	10
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.62	มาก	9
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	0.53	มาก	2
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.12	0.61	มาก	7
9. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ	4.14	0.60	มาก	5
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.14	0.60	มาก	5
รวม	4.14	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสำเร็จในงาน	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	4.15	0.59	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายและทันเวลา	4.14	0.64	มาก	4
3. ท่านมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.69	มาก	2
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของท่าน	4.18	0.68	มาก	1
5. ท่านสามารถติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนและ ภายนอกโรงเรียนรวมทั้งผู้ปกครองนักเรียนจนประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.12	0.66	มาก	5
รวม	4.15	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติ
อยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีความพอใจกับงานที่ได้รับ
มอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
ท่านสามารถติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนรวมทั้งผู้ปกครองนักเรียน
จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการยอมรับนับถือ	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ เกียรติและศักดิ์ศรีของ ท่านเอง	4.40	0.66	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ชื่นชมและยอมรับกับผล การปฏิบัติงานของท่าน	4.17	0.65	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของ ท่านและเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	4.22	0.67	มาก	2
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่น นอกเหนือจากงานสอน	4.18	0.67	มาก	4
5. นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพ นับถือและยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่าน	4.20	0.63	มาก	3
รวม	4.23	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ท่านภาคภูมิใจ
ในตำแหน่งหน้าที่ เกียรติและศักดิ์ศรีของท่านเอง ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้
ความสามารถของท่านและเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ นักเรียนและ
ผู้ปกครองให้ความเคารพ นับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ส่วนอันดับสุดท้าย
คือ เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ชื่นชมและยอมรับกับผลการปฏิบัติงานของท่าน

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและมีความท้าทาย	4.13	0.63	มาก	2
2. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.17	0.61	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.07	0.68	มาก	5
4. ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.11	0.69	มาก	4
5. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ขึ้น	4.13	0.68	มาก	3
รวม	4.12	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเขียงเทรา เขต 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและมีความท้าทาย งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	4.13	0.67	มาก	4
2. ท่านใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	4.33	0.57	มาก	1
3. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบ โครงการของ โรงเรียน และได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการในโครงการสำคัญ ต่าง ๆ	4.04	0.73	มาก	5
4. ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและ พัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.60	มาก	2
5. ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายส่งผลให้มีความสำเร็จทุกครั้ง	4.20	0.66	มาก	3
รวม	4.18	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ท่านใช้
ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ
มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย มีความเข้าใจใน
หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีความสำเร็จทุกครั้งส่วนอันดับสุดท้าย คือ
ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบ โครงการของ โรงเรียน และได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ
ในโครงการสำคัญต่าง ๆ

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในงาน	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ศึกษาต่อสูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.02	0.70	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.04	0.72	มาก	1
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิม	3.97	0.81	มาก	4
4. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และ มีโอกาสดำเนินงานหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น	4.03	0.72	มาก	2
5. ท่านเคยได้รับเลือกให้เป็นครูผู้สอนดีเด่นหรือได้รับ รางวัลในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.90	มาก	5
รวม	3.97	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ท่านมีโอกาส
ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และมีโอกาสดำเนินงานหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับ
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยได้รับเลือกให้เป็นครูผู้สอนดีเด่นหรือได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ
อย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใน การทำงานอย่างเต็มที่	4.10	0.79	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถของบุคคล	4.07	0.68	มาก	3
3. ท่านได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน	4.05	0.70	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารโดยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี	4.17	0.73	มาก	1
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือ แจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา	4.03	0.70	มาก	5
รวม	4.08	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารโดยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี
เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานและ
แบ่งหน้าที่การรับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถของบุคคล ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
ท่านได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา
เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ ที่มีการคมนาคมสะดวก และรวดเร็วในการติดต่อ	4.40	0.68	มาก	1
2. โรงเรียนมีอาคารเรียนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวน นักเรียนและการใช้งาน	4.30	0.71	มาก	2
3. โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้เอื้อต่อการศึกษาหาความรู้ ของนักเรียน	4.07	0.71	มาก	5
4. ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อาคารถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยกระตุ้นทำให้อ อยากทำงาน	4.21	0.70	มาก	3
5. โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องข่ายอินเทอร์เน็ต และ อุปกรณ์เครื่องใช้อื่น ๆ ทันสมัย และเพียงพอกับ ความต้องการ	4.12	0.76	มาก	4
รวม	4.22	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเขียงเทรา เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ
โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ ที่มีการคมนาคมสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ มีอาคารเรียนห้องเรียน
เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและการใช้งาน ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อาคารถ่ายเทได้สะดวก
มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยกระตุ้นทำให้ออยากทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ
โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้เอื้อต่อการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้ความสนใจและมีความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.09	0.76	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี	4.06	0.78	มาก	4
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน โรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น	4.23	0.73	มาก	1
4. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนหรือได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนประสบผลสำเร็จ	4.21	0.66	มาก	2
5. ท่านมักใช้เวลาหลังเลิกงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียน	4.03	0.76	มาก	5
รวม	4.12	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ
ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา งานพิธีการ
ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนหรือได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน
ร่วมงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสนใจและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ท่านมักใช้เวลาหลังเลิกงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับ
การทำงานในโรงเรียน

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงูใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของตนเองว่ามีความมั่นคง	4.29	0.66	มาก	1
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.15	0.67	มาก	2
3. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานมีการประเมินอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไม่ลำเอียง	4.11	0.70	มาก	3
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตรและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับ	4.09	0.70	มาก	4
5. ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนของท่านที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ	4.06	0.85	มาก	5
รวม	4.14	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ท่านมีความมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของตนเองว่ามีความมั่นคง เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานมีการประเมินอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไม่ลำเอียงส่วนอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนของท่านที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา
เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 266			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เอื้อ ให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	4.09	0.73	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของ โรงเรียนอยู่เสมอ	4.11	0.69	มาก	3
3. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขต การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.65	มาก	2
4. มีการแบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้กับบุคลากรใน โรงเรียนรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและ	4.09	0.71	มาก	4
5. เมื่อมีเรื่องด่วนหรือมีเรื่องสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งให้ครู ทราบและดำเนินการโดยทันที	4.26	0.67	มาก	1
รวม	4.14	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ เมื่อมีเรื่อง
ด่วนหรือมีเรื่องสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งให้ครูทราบและดำเนินการ โดยทันที โรงเรียนมีการกำหนด
นโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและ
แนวปฏิบัติของโรงเรียนอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีนโยบาย และแนวทาง
ในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
	r	r	r	r	r
1. การสร้างบารมี X _{a1}	0.41**	0.50**	0.40**	0.61**	0.59**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ X _{a2}	0.49**	0.50**	0.40**	0.64**	0.62**
3. การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา X _{a3}	0.46**	0.37**	0.34**	0.52**	0.51**
4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล X _{a4}	0.38**	0.46**	0.38**	0.62**	0.56**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง X _a	0.49**	0.52**	0.43**	0.68**	0.65**
5. ความสำเร็จในงาน X _{b1}	0.47**	0.58**	0.43**	0.65**	0.65**
6. การยอมรับนับถือ X _{b2}	0.50**	0.54**	0.45**	0.66**	0.65**
7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ X _{b3}	0.49**	0.62**	0.48**	0.70**	0.70**
8. ความรับผิดชอบ X _{b4}	0.44**	0.55**	0.43**	0.64**	0.63**
9. ความก้าวหน้าในงาน X _{b5}	0.38**	0.57**	0.46**	0.69**	0.65**
10. การปกครองบังคับบัญชา X _{b6}	0.50**	0.60**	0.45**	0.69**	0.69**
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน X _{b7}	0.38**	0.46**	0.30**	0.52**	0.51**
12. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.46**	0.62**	0.46**	0.67**	0.68**
13. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	0.41**	0.48**	0.42**	0.59**	0.58**
14. นโยบายและการบริหาร X _{b10}	0.53**	0.62**	0.50**	0.70**	0.71**
แรงจูงใจในการทำงานของครู X _b	0.53**	0.66**	0.51**	0.77**	0.76**

** p < .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

ในการวิเคราะห์ตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีการศึกษาความเหมาะสมของตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) ดังตารางที่ 24-25

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	X _{a1}	X _{a2}	X _{a3}	X _{a4}	X _a	X _{b1}	X _{b2}	X _{b3}	X _{b4}	X _{b5}	X _{b6}	X _{b7}	X _{b8}	X _{b9}	X _{b10}	X _b	Y
X _{a1}	1.00																
X _{a2}	.769**	1.00															
X _{a3}	.631**	.735**	1.00														
X _{a4}	.651**	.659**	.713**	1.00													
X _a	.881**	.897**	.868**	.863**	1.00												
X _{b1}	.684**	.632**	.591**	.668**	.738**	1.00											
X _{b2}	.686**	.688**	.613**	.617**	.744**	.794**	1.00										
X _{b3}	.674**	.603**	.572**	.651**	.717**	.826**	.795**	1.00									
X _{b4}	.653**	.604**	.594**	.644**	.714**	.794**	.800**	.799**	1.00								
X _{b5}	.619**	.560**	.543**	.630**	.674**	.703**	.726**	.742**	.739**	1.00							
X _{b6}	.683**	.726**	.625**	.698**	.779**	.778**	.782**	.805**	.726**	.690**	1.00						
X _{b7}	.460**	.458**	.423**	.450**	.511**	.617**	.580**	.546**	.540**	.525**	.562**	1.00					
X _{b8}	.640**	.606**	.599**	.628**	.707**	.766**	.737**	.769**	.720**	.729**	.803**	.642**	1.00				
X _{b9}	.495**	.479**	.390**	.564**	.553**	.627**	.604**	.639**	.631**	.635**	.610**	.619**	.681**	1.00			
X _{b10}	.570**	.621**	.515**	.618**	.663**	.709**	.689**	.708**	.681**	.628**	.776**	.609**	.790**	.710**	1.00		
X _b	.722**	.701**	.640**	.724**	.797**	.890**	.877**	.893**	.868**	.838**	.885**	.728**	.898**	.794**	.858**	1.00	
Y	.585**	.615**	.506**	.562**	.648**	.649**	.654**	.699**	.627**	.649**	.687**	.509**	.676**	.580**	.712**	.757**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .50-.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
การสร้างบารมี (X _{a1})	.31	3.20
การสร้างแรงบันดาลใจ (X _{a2})	.25	3.09
การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา (X _{a3})	.33	3.06
การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (X _{a4})	.33	3.06
ความสำเร็จในงาน (X _{b1})	.22	4.66
การยอมรับนับถือ (X _{b2})	.22	4.46
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X _{b3})	.20	4.99
ความรับผิดชอบ (X _{b4})	.24	4.10
ความก้าวหน้าในงาน (X _{b5})	.33	3.06
การปกครองบังคับบัญชา (X _{b6})	.19	5.24
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X _{b7})	.49	2.05
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X _{b8})	.21	4.72
เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด (X _{b9})	.37	4.70
นโยบายและการบริหาร (X _{a10})	.26	3.81

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ มีค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอย

การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที่ 26-28

ตารางที่ 26 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
การถดถอย	21.632	4	5.408	105.072*	.000
ความคลาดเคลื่อน	13.434	261	.051		
รวม	35.066	265			

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาวิเคราะห์การถดถอยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถนำไปใช้พยากรณ์ในขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. error	β	t	p
ค่าคงที่	1.645	.151		10.911*	.000
ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10})	.203	.036	.334	5.705*	.000
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3})	.155	.044	.233	3.546*	.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2})	.149	.045	.171	3.305*	.001
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5})	.098	.034	.171	2.893*	.004

R = .785*, $R^2 = .617$, S.E. = .22687

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันทำนายผลของ ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ (X_{a2}) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 ($R^2 = .617$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 การคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

อันดับ	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละการพยากรณ์
1	X_{b10}	.712	.508	50.80
2	$X_{b10} X_{b3}$.764	.584	58.40
3	$X_{b10} X_{b3} X_{a2}$.778	.605	60.50
4	$X_{b10} X_{b3} X_{a2} X_{b5}$.785	.617	61.70

จากตารางที่ 28 พบว่า อำนวยการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) สามารถ พยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 61.70 แสดงในรูปสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.66 + .20(X_{b10}) + .16(X_{b3}) + .15(X_{a2}) + .10(X_{b5})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .33(Z_{b10}) + .23(Z_{b3}) + .17(Z_{a2}) + .17(Z_{b5})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.40-0.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.27-0.80 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.33-0.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และมีความเป็นกัลยาณมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเขาต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำทนายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาร่วมกัน

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธภาพบุคคล โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ เกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและเปิดโอกาส

ให้ทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพ นับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและมีความท้าทาย งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มพูนประสบการณ์ ใหม่ ๆ ขึ้น

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย มีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีความสำเร็จทุกครั้ง

2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และมีโอกาสได้เปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร โดยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถของบุคคล

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ มีอาคารเรียนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและการใช้งาน ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยกระตุ้นทำให้ออกทำงาน

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัติงาน

ของท่านได้รับการสนับสนุนหรือได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสนใจและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านมีความมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของตนเองว่ามีความมั่นคง เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานมีการประเมินอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไม่ลำเอียง

2.10 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ เมื่อมีเรื่องด่วนหรือมีเรื่องสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งให้ครูทราบและดำเนินการโดยทันที โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอยู่เสมอ

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ นักเรียนโรงเรียนของท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงเพิ่มขึ้น ทุกปีการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน เนื่องจาก การยอมรับในประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ นักเรียนส่วนใหญ่มาโรงเรียนทันเวลาและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรมและความประพฤติของนักเรียน

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ โรงเรียน

มีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยกันปรับปรุงชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าเรียน

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี ท่านและคณะครูมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารและคณะครูแก้ปัญหาโดยให้ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 ($R^2 = .617$) และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.65 + .20(X_{b10}) + .16(X_{b3}) + .15(X_{a2}) + .10(X_{b5})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .33(Z_{b10}) + .23(Z_{b3}) + .17(Z_{a2}) + .17(Z_{b5})$$

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษา การจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา และการศึกษาคูงานอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จะเชิงตรา เขต 1, 2558) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass (1985) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีในการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นิเทศ หรือให้การแนะนำช่วยเหลือ และชี้แนะ กระตุ้นให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครู เพื่อให้ทำหน้าที่ที่มอบหมายให้ได้ดีที่สุดทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตานาพรหม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ อูมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ กอบศักดิ์ มุลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อุดม พินธุรักษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 การเป็นผู้สร้างบารมี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และมีความเป็นกัลยาณมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาหรือการประชุมประจำเดือน และมีการจัดการประชุมสัมมนาผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1, 2558) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า ผู้นำประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างเพื่อให้เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ด้วยเหตุนี้จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเรียนแบบผู้นำ ทั้งนี้จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในส่วนของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติงานมีความพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จทั้งให้ความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงานเองและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นามรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรระคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมีอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ กอบศักดิ์ มุลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม พิณธูรกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี
ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเขาต้อง
เผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร
สร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารโรงเรียน
มีความเชื่อมั่นว่าครูและบุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้ ส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจที่ได้รับและ
ความไว้วางใจ ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ
ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้พบหรือสร้างสัมพันธภาพ
ต่อกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บริหารควร
เป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความเข้มแข็งทำตัวเองให้เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับ
มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 41 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งงานวิจัยของ
วัลลภ ขวัญมา (2557) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ
อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา
เขต 27 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554)
ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพ
การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นความพยายามของ
ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่

ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งเสริมการทำงานร่วมกันและมีกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของภารดี อนันต์นาวิ (2557) อธิบายว่า ผู้บริหารมีการเปิด โอกาสให้ผู้ตามได้พบหรือสร้างสัมพันธภาพต่อกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารควรเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานที่มุ่งเน้นความสามัคคี จึงเห็นว่าการสนับสนุนให้คนในองค์กรร่วมมือกันทำงานจะช่วยให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตานาพรหม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ อูมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อุดม พินธุรักษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง และให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีเกี่ยวกับตำแหน่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1998) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะการมองการไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา การคล้อยใจ กระตุ้นให้เกิดปัญญา และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โน้มน้ำใจจิตใจให้ลูกน้อง ทำให้คนและงานทั้งระบบดีขึ้น Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่

ศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงในการบริหารงาน เพื่อให้ครูและผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกดีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล สีวเทพพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ วัลลภ ขวัญมา (2557) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงตรา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ที่กล่าวว่า องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครู ทรชนักและดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ และย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม ดังนั้นครูจะได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยังจะได้รับการประเมินความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นการทำงาน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจและปัจจัย
 ค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ มุกดาวิ
 (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล
 เมืองนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมากทุกด้าน งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ทุกด้าน งานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยภาพ
 รวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล
 ตะวันออก แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
 จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงานของท่าน มีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
 บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน
 และมีการติดตามงานจนกระทั่งงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู
 ได้รับการศึกษาต่อและได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีการติดต่อประสานงาน
 ระหว่างกันจนงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทินี ชีราวัฒน์
 (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานบุคลากรมูลนิธิเพื่อเด็กในอำเภอเมืองเชียงใหม่ แรงจูงใจ
 ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เปริศพริ้ง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ
 ในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
 อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 เขต 2 แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552)
 ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แรงจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง ทะเลตะวันออก แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ ดังนี้ ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ เกียรติและศักดิ์ศรีของท่านเอง ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและเปิดโอกาสให้ทำงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพ นับถือและยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของ ครูผู้สอน โดยมอบรางวัลและชื่นชมครูที่ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจและกระตุ้นให้อยากทำงาน เห็นคุณค่าแห่งตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ มุกดาวิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุรสิทธิ์ เจริญศรี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ใน ระดับมาก งานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และ เพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ขึ้น ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจและมีความท้าทาย ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนคำนึงถึงความสามารถแต่ละ บุคคลของครูเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นามพร (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แรงจูงใจด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เพรศพริ่ง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 แรงจูงใจด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก แรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ท่านใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งาน ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน ที่ได้รับมอบหมาย มีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีความสำเร็จทุกครั้ง ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ประภาพรณ มุกดาดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เพรศพริ่ง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แรงจูงใจด้าน ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และมีโอกาสได้เปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนได้ใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานกระตุ้นให้ทำงานจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาทรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ มุกดาดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เจริญศรี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ กัทธกร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร โดยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถของบุคคล ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำในการบริหาร โรงเรียน การแบ่ง

หน้าที่รับผิดชอบและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นานพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ มุกดาวดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เจริญศรี (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กัทธกร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ มีอาคารเรียนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและการใช้งานห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยกระตุ้นทำให้อยากทำงาน ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนร่วมกันสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีความพร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนสร้างบรรยากาศให้น่าเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นานพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทินี ธีราวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานบุคลากรมูลนิธิเพื่อเด็กในอำเภอเมืองเชียงใหม่ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ มุกดาวดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนหรือได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสนใจและมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เกิดจากโรงเรียนได้จัดการประชุมสัมมนาหรือจัดกิจกรรมร่วมกันเช่น การแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันครู กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและงานเลี้ยงสังสรรค์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรหม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ มุกดาดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เภริศพริ่ง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจุดใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ท่านมีความมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของตนเองว่ามีความมั่นคง เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานมีการประเมินอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรมไม่ลำเอียง ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนมีความยุติธรรมในการประเมินหรือการพิจารณา ความดีความชอบ โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และการอุทิศเวลาให้กับ โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทินี ชีราวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานบุคลากรมูลนิธิเพื่อเด็กในอำเภอเมืองเชียงใหม่ แรงจูงใจด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ มุกดา วดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาลเมืองนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวม อยู่ในระดับมาก งานวิจัย ของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ เมื่อมีเรื่องด่วนหรือมีเรื่องสำคัญผู้บริหาร จะรีบแจ้งให้ครูทราบและดำเนินการโดยทันที โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขต การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียน อยู่เสมอ ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชุมกำหนดแผนในการปฏิบัติงานในช่วงก่อนเปิด ภาคเรียน และเป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผล ของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ มุกดาวดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นันทินี ชีราวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานบุคลากรมูลนิธิเพื่อเด็กใน

อำเภอเมืองเชียงใหม่ แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านนโยบายและ การบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัย จูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ใน ระดับ

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิสัยทัศน์การพัฒนาการเรียนรู้ที่ว่า “คุณภาพครูคือ คุณภาพนักเรียน” และสถานศึกษามีครูและ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 (2558) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) ที่ กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมาก น้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นามพรม (2558) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ประสิทธิภาพของของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งงานวิจัยของ ปวีณา พุ่มพวง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการสถานศึกษาแบบธรรมชาติกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังกะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ประสิทธิภาพของของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ นักเรียนโรงเรียนของท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงเพิ่มขึ้น ทุกปีการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการยอมรับในประสิทธิภาพของโรงเรียน และจัดทำโครงการเร่งรัดพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทุกรายวิชา ทุกกิจกรรม สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (2558) กล่าวว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและมีวินัย อดทนในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอยู่กับโรงเรียน มีคุณภาพในการจัดการศึกษาที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นามพร (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ภัทธกร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปวีณา พุ่มพวง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสถานศึกษาแบบธรรมภิบาล กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัตนบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ นักเรียนส่วนใหญ่มาโรงเรียนทันเวลาและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่

ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระยะเป็ยบวินัย คุณธรรมและความประพฤติของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 (2558) ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับไว้ อย่างชัดเจน โดย นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษามีการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยและสมคูล นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีการพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวันและมีคุณภาพ ทั้งนี้จึงทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mott (1972) กล่าวว่า ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ลึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมในส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม และจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วนเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นภาพรม (2558) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประสิทธิภาพด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งงานวิจัยของ ปวีณา พุ่มพวง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก และงานวิจัย ของสิริลักษณ์ สุอังกะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ โรงเรียนมีการปรับปรุง และพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้อง กับความต้องการของชุมชน คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยกันปรับปรุงชั้นเรียนและสภาพแวดล้อม

ของโรงเรียนในหน้าเรียน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การศึกษาเรียนรู้ สร้างหรือจัดเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนซึ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนในการที่จะได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ภัทธกร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ ดังนี้ ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันแก้ปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารและครูแก้ปัญหาโดยให้ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน คณะครูมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาโดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าไม่ถูกทอดทิ้งและทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่า การส่งเสริมความสมบูรณ์ทั้งกำลังกายและกำลังใจของพนักงานมีหลายวิธี เช่น การส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์ การสร้างความมั่นคงด้านการเงินแก่พนักงาน เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้พบหรือสร้างสัมพันธ์ภาพต่อกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขึ้นในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันครอบครัว (Family day) จัดกิจกรรมให้ผู้ตามไปพักผ่อน (Picnic) นอกสถานที่ร่วมกัน กิจกรรมแข่งกีฬาภายใน งานเลี้ยง

สังสรรค์ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ขององค์การ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นามพร (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโยธธ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ กัทรรกร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัย ของ ปวีณา พุ่มพวง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสถานศึกษาแบบ ธรรมภิบาล กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับ ก่อนข้างสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ ปัญญา และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถ โน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึที่ดีต่องาน ทำให้สภาวะทางจิตใจดีต่องานและ กระบวนการในการทำงานมีประสิทธิภาพ จะทำให้งานทั้งระบบพัฒนาได้ดีขึ้นตามแผนนโยบาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อีกทั้งจะช่วยจูงใจให้ครูทำงานจน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (2558) ซึ่ง ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่

จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา นานพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เจริศพรัง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารต้องได้รับการอบรมและเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานของครูทำให้เกิดความรู้ที่ติดต่อกันซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การใช้ภาวะผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเอง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บรรยากาศสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความรู้พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร ใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันเพื่อการบริหารงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

5. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{22}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{610}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{63}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{65}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และตัวแปรทั้ง 4 ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 มีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{22}) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ได้รับการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีลักษณะในการมองการไกล การสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาโรงเรียน และพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2557, หน้า 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจาก การที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง

5.2 แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{610}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{63}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{65}) ซึ่งผลการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขงเทรา เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขงเทรา เขต 1 ได้ใช้แรงจูงใจกับ ผู้ได้บังคับบัญชา มีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตงานได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานได้ เหมาะกับความรู้ความสามารถของครู และมีการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับ Luthans (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการ (Need) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้บรรลุถึงประสิทธิผลของโรงเรียนได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเขงเทรา เขต 1 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์และส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลที่สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ เจริญพร (2555) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการยอมรับนับถือสามารถพยากรณ์ส่งต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยเกื้อหนุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 75.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังกะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 42.00

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจให้กับครู โดยการเป็นผู้นำแนวทาง หรือแนวคิด ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น แก้ปัญหาในโรงเรียนต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โรงเรียน มีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความก้าวหน้าในงาน เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้เปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น สนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรเร่งส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนา
 คุณลักษณะของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดกิจกรรม
 ที่ส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ มีลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของผู้บริหารและครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บুক พอยท์ จำกัด.
- ชนะ เฟิงสุวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เต็มศักดิ์ ทวณิช. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). *องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2548). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

- ชนิตา นาพรหม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชร สุนทรายุทธ. (2543). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นพดล ลิ้มสุรัตน์. (2525). จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสสวีค.
- นพวรรณ เกษะบุตร. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นนทินี ธีราวัฒน์. (2557). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรมูลนิธิเพื่อเด็กในอำเภอเมือง
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นราวดี โพธิ์สุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของ การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นริศ สวัสดิ์. (2548). ประสิทธิภาพของ โรงเรียนและศึกษาตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับ โรงเรียน
ที่มีอิทธิพลของ โรงเรียน. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ วรรณเวช. (2548). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ. ปริญญาโทนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา
การอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล กรุ๊ป.

- ปัญญา แก้วส่อง. (2545). *องค์การ: การจัดการและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอ นิคมพัฒนา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาพรรณ มุกดาวดี. (2557). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ประวิทย์ ขออาพัด. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปวีณา พุ่มพวง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนิดา จิรสติถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรานนการพิมพ์.

- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลอยปภัส ธนกิจดีกรณ์แก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล สิวเวทพิกุล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภัทรกร เนียมแดง. (2552). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี ตันดิฏยานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: คุรุศาสตร์สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

- วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์. (2552). *ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วันจันทร์ สมบูรณ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไอทีเก็ซ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สญาญู ชีระฉนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. คุณวุฒิปบัณฑิต การศึกษาคณะคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สิริลักษณ์ สุอังกะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุรสิทธิ์ เพรศพริ่ง. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประเมินและการวิจัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). “ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 1-111.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อเนกกุล กริแสง. (2550). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิงเนต.
- อุดม พิณธูรกิจ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อุมาวดี เหล่าอรรค. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุษณีย์ ลีวิไลสกุลรัตน์. (2533). *พฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน: ศึกษากรณีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth*. New York: Free Press.

- Anderson, J. (1986). *Nureaucracy in education*. Baltimore: The John Hokins.
- Bankowski, B. J. (2002). *A study of relationship between transformational leadership and teacher motivation in New York city elementary school*. n.p.
- Baron, R. A. (1992). *Psychology* (2nd ed.). Boston: College and Bacon.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free press.
- Bass, B. M. (1998). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development*. California: Consulting psychologists press.
- Bateman, T. S., & Zeithaml, C. P. (1990). *Management: Function and strategy*. Boston: Irwin.
- Bedeian, A. G. (1980). *Organization: Theory and analysis: Text and cases*. The dryden Press.
- Bogler, R. (1999). *Reassessing the behavior of principals as a multiple-factor in teacher's job satisfaction*. In Paper Presented at the annual meeting of the American educational research association, Montreal, Quebec Canada. New York: John Wiley & Sons.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Collmer, J. (1990). A correlation study of principal leadership styles and teacher's job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 51(1), 30-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. D. (2000). *Management* (5th ed.). Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall.
- Dean, H. (1985). Choosing multiple instrument to measure the quality of life. *Oncology Nursing Forum*, 12(5), 96-100.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Everard, B., & Morris, G. (1985). *Effective school management*. London: Harper and Row.
- Felton, S. L. (1995). *Transformational and transformational leadership and teacher job satisfactional*. Doctoral dissertation, department of philosophy serene, The University of Mississippi.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gardner, J. W. (1990). *On leadership*. New York: The Free.

- Gee, J. (2000). The relationship between job satisfaction and organization commitment as perceived by health care professional in an acute care military hospital. *Dissertation Abstract International*, 51, 225-258.
- Gibson, J. L. (2000). *Organization: Behavior structure process international* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. S. (1997). *Leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, M. (1971). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1993). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hubbard, S. S. (2000). The relationship between hospitality employee empowerment, overall job satisfaction and organizational commitment: A study of race and gender difference. *Dissertation Abstract International*, 51, 225-258.
- Karen, C. A. (1988). The relationship between job characteristics, work motivation and general job satisfaction of academic middle for bachelaurcate nursing. *Dissertation Abstracts International*, 49(7), 1631-A.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1992). *Organizational behavior* (2nd ed.). Homewood, Boston: Irwin.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lucks, B. (2001). *Leadership and development*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill, Inc.

- Ma, X., & Macmillar, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on Teacher's job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personnality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. New York: Cambridge University.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miskel, C., David, M., & Susan, B. (1983). Structural and effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 19, 49-82.
- Mosley, P., & Megginson, C. (1996). *Management leadership in action*. New York: Harper Collins.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Mushinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an Introductions to industrial and organizational psychology* (5th ed.). California: Brooks/ Cole.
- Owens, R. G. (1991). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Phibin, P. D. (2001). *Transformational leadership and secondary school principal (Leadership)*. n. p.
- Plunkett, W. R., & Attner, R. F. (1997). *Meeting and exceeding customer expectatations management*. Cincinnati Ohio: South-eston College Publishing.
- Rahim, M. A. (1985). A strategy for managing conflict in conflict in complex organizations. *Human Relations*, 38(1), 81-89.
- Richard, L. D. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Harcourt Brace College Publishers.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1997). *Managing today*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts controversies applications* (10th ed.). Engledood Ciff, New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (1999). *Management* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *Educational governance and administration*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1997). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, Calif: Good Year Publishing Company.

- Towel, K. J. (1991). Promoting change in secondary schools. *NASSP Bulletin*, 75(537), 10-18.
- Tucker, K. R. (1990). *Transformational leadership and the performance of research and development project group*. n.p.
- Yukl, G., & Fleet, V. (1992). *Theory and research on leadership in organization*. In *handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). California: Consulting Psychologists.
- Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘/ ๖๐๓๕๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แก้วโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวิรุทธ เสอแก้ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑
ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คง
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๕๖๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๕๕๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๖-๘๔๕๔๘๕๕

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘/ ๖๐๖๐๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวิรุทธ เสาแก้ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๕๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๖-๘๔๕๔๘๕๔

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘/ ๖๐๖๐๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต. แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวิรัช สุขแก้ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ในความควบคุมดูแลของ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖ โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๕๑๑

ผู้วิจัยโทร ๐๘๖-๘๔๕๔๘๕๔

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดความพึงพอใจในการทำงานของครู และนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นจริงเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
- แบบสอบถามครั้งนี้มี 3 ตอน
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
- ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อิสระ การตอบแบบสอบถามไม่มีถูกหรือผิด จะไม่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลนี้ผู้วิจัยจะนำไปศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายวีรยุทธ เสาแก้ว
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การสร้างบารมี ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นำยกย่องเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป					
2	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร ยอมรับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน					
3	ผู้บริหารเป็นผู้นำ แนวคิดวิธีการความรู้และนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา					
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจ ให้กับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ ได้					
6	การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อเขา ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค					
7	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวก แก่เพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
11	การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
13	ผู้บริหารมีการกระตุ้นจิตใจ และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
14	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาร่วมกัน					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
16	การมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง					
17	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
18	ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
20	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสม					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความสำเร็จในงาน ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
2	ท่านมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา					
3	ท่านมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านสามารถติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนรวมทั้งผู้ปกครองนักเรียนจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
6	การยอมรับนับถือ ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ เกียรติและศักดิ์ศรีของท่านเอง					
7	เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ชื่นชมและยอมรับกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
9	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน					
10	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพ นับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
11	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและมีความท้าทาย					
12	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
13	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
14	ท่านมีอิสระในความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
15	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ขึ้น					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
17	ท่านใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบ โครงการของโรงเรียน และได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการในโครงการสำคัญต่าง ๆ					
19	ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย					
20	ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีความสำเร็จทุกครั้ง					
21	ความก้าวหน้าในงาน ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
22	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
23	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิม					
24	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และมีโอกาสได้เปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น					
25	ท่านเคยได้รับเลือกให้เป็นครูผู้สอนดีเด่นหรือได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	<u>การปกครองบังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
27	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบในหน่วยงานตามความสามารถของบุคคล					
28	ท่านได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารโดยมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี					
30	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา					
31	<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ					
32	โรงเรียนมีอาคารเรียนห้องเรียนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและ การใช้งาน					
33	โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้เอื้อต่อการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน					
34	ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ทัศนียภาพถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยกระตุ้น ทำให้อยากทำงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
35	โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์เครื่องใช้อื่น ๆ ทันสมัย และเพียงพอับความต้องการ					
36	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสนใจและมีความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
37	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี					
38	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น					
39	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนหรือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนประสบ ผลสำเร็จ					
40	ท่านมักใช้เวลาหลังเลิกงานในการพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงานในโรงเรียน					
41	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ท่านมีความมั่นใจในงานและตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเองว่ามีความมั่นคง					
42	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน					
43	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานมีการประเมิน อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไม่ลำเอียง					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44	ท่านพอใจกับสวัสดิการทางการเงินต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตรและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ					
45	ท่านมีความพอใจกับอัตราเงินเดือนของท่านที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านได้รับ					
46	<u>นโยบายและการบริหาร</u> โรงเรียนมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ					
47	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนอยู่เสมอ					
48	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
49	มีการแบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
50	เมื่อมีเรื่องด่วนหรือมีเรื่องสำคัญผู้บริหารจะรีบแจ้งให้ครูทราบและดำเนินการโดยทันที					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 1

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียง 1 เครื่องหมาย ที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านในประเด็นที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</u> นักเรียนมีความสามารถทางการเรียนและมีคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
2	นักเรียนมีความสามารถสืบค้นข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้					
3	นักเรียนมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันระดับสูงเพิ่มขึ้น ทุกปีการศึกษา					
4	นักเรียนโรงเรียนของท่านมีโอกาสได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับประเทศ					
5	ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่นิยมส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน เนื่องจากการยอมรับในประสิทธิผลของโรงเรียน					
6	<u>ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</u> นักเรียนส่วนใหญ่มาโรงเรียนทันเวลาและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	นักเรียนส่วนใหญ่มีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย และเคารพกฎของโรงเรียน					
8	นักเรียนส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9	ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรมและความประพฤติของนักเรียน					
10	นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยอมรับฟังเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
11	<u>ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน</u> คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยกันปรับปรุงชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าเรียน					
12	โรงเรียนมีการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ก่อนเปิดภาคเรียนเสมอ					
13	โรงเรียนมีการประชุม ทบทวนเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
14	โรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการได้ สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น					
15	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
16	<u>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</u> ผู้บริหารและคณะครูร่วมมือกันแก้ปัญหของโรงเรียนด้วยความสามัคคี					
17	ผู้บริหารใช้วิธีหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและความขัดแย้งของครูในโรงเรียน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงานของครู	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารและครู แก้ปัญหาโดยให้ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน					
19	ท่านและคณะครูมีส่วนร่วมบริหาร โรงเรียนให้มี คุณภาพและสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้					
20	ผู้บริหารนำความคิดที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียน มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร			
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1.	0.82	11.	0.86
2.	0.77	12.	0.67
3.	0.72	13.	0.82
4.	0.78	14.	0.79
5.	0.80	15.	0.67
6.	0.76	16.	0.66
7.	0.76	17.	0.79
8.	0.78	18.	0.78
9.	0.80	19.	0.84
10.	0.86	20.	0.77

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.98

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

แรงจูงใจในการทำงานของครู					
ข้อ ที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ข้อ ที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ข้อ ที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1.	0.74	21.	0.78	41.	0.56
2.	0.78	22.	0.79	42.	0.61
3.	0.67	23.	0.61	43.	0.76
4.	0.64	24.	0.64	44.	0.64
5.	0.59	25.	0.57	45.	0.63
6.	0.56	26.	0.72	46.	0.73
7.	0.68	27.	0.62	47.	0.75
8.	0.74	28.	0.83	48.	0.73
9.	0.47	29.	0.88	49.	0.70
10.	0.71	30.	0.89	50.	0.79
11.	0.76	31.	0.68		
12.	0.74	32.	0.31		
13.	0.72	33.	0.48		
14.	0.53	34.	0.45		
15.	0.80	35.	0.33		
16.	0.64	36.	0.77		
17.	0.63	37.	0.72		
18.	0.70	38.	0.74		
19.	0.75	39.	0.75		
20.	0.88	40.	0.70		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการทำงานของครูเท่ากับ 0.98

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา			
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1.	0.73	11.	0.55
2.	0.58	12.	0.41
3.	0.62	13.	0.53
4.	0.52	14.	0.60
5.	0.66	15.	0.58
6.	0.62	16.	0.67
7.	0.74	17.	0.70
8.	0.74	18.	0.72
9.	0.78	19.	0.80
10.	0.58	20.	0.75

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเท่ากับ 0.95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิรุทธ เสาแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	20 มิถุนายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 233/ 1 หมู่ 23 ตำบลหนองหว้า อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านลาดกระทิง อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2558	ครู โรงเรียนวัดชนะสงคราม อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา