ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Factors Affecting Primary Schools Effectiveness under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

วีรยุทธ เสาแก้ว, สถาพร พฤฑฒิกุล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 266 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน แต่ละตอนมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27 ถึง 0.87 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.95 ถึง 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการทำงานของครู, ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study transformational leadership of school administrators and job motivation of teachers factors affecting school effectiveness under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1. The sample were 266 teachers of Primary Schools under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1 by multistage random sampling technique. The Research instrument was a five rating scale survey questionnaire, There were discriminant between .27 - .87 and reliability between .95 - .98. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product moment correlation coefficient 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 school under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1 were at high level. 2) The correlation between transformational leadership of school administrators, job motivation of teachers and schools effectiveness of primary school under the Chacheongsao Primary Educational Service Area Office 1 were found at the moderate to nearly high level, which statistically significant at .01 level. 3) The transformational leadership factors of school administrators on the inspirational leadership (X_{a2}) and the job motivation factors of teachers, on policy and administration (X_{b10}), the work itself (X_{b3}) and advancement (X_{b5}) were cooperatively predict the schools effectiveness at 61.70 percent, with statistically significant at .05 level.

Keywords : Transformational Leadership, Job Motivation of Teachers, Effectiveness of Primary School

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่12 พ.ศ.2560 - 2564 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤติค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญต่อการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวพันกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวี, 2557 : 203) สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์การส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชนอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม ครู ยังคงเป็นบุคลากรหลักและเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมโดยตรง ที่จะพัฒนางานหรือภารกิจของโรงเรียน และประกอบกับความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Hoy & Miskel, 1991 : 398)

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่นั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจ (ภารดี อนันต์นาวี, 2557 : 112) การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการในองค์การหรือหน่วยงานที่จะช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้ มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งก็คือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังทั้งหลาย เพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536 : 6)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี,2557 : 112) การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน

มีความภักดีต่อองค์การ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์การนั้น (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548 : 3) หากบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีวิจัยหลายเรื่องต่างชี้ว่าประสิทธิผลขององค์การหรือประสิทธิผลของโรงเรียนจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การหรือโรงเรียนนั้นมีสมาชิกหรือครูที่พึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับงานและปรารถนาที่จะทำงานหรือเป็นครูต่อไปในอนาคต (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549 : 4)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำในการบริหาร โดยเฉพาะการขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในการด้านการบริหารงานบุคคล และยังพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของครู ขาดแรงจูงใจ และมีการเพิ่มภาระงานให้แก่ครูมากขึ้น ครูบางคนก็สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่สำเร็จมา ไม่มีความถนัดหรือความชำนาญในวิชาที่สอน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน บางโรงเรียนขาดแคลนครูผู้สอน และครูยังต้องรับภาระงานนอกเหนือจากการสอน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ งานตามโครงการหรือแผนปฏิบัติการประจำปี งานสหกรณ์โรงเรียน

ทำหน้าที่บรรณารักษ์ หรืองานในหน้าที่อื่นๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2558) นอกจากจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจแล้วยังมีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนประสิทธิผลที่เกิดจากการดำเนินงานของครู ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและครูมีแรงจูงใจที่ดี ซึ่งอาจจะมีหลายปัจจัย และแต่ละปัจจัยก็จะมีผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นครูจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางในการเรียนการสอน กำหนดเป้าหมาย และความคาดหวังของผู้เรียน อย่างไรก็ตามครูเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน ถ้าครูมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เป็นไปตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูผู้สอนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่สถานศึกษา และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

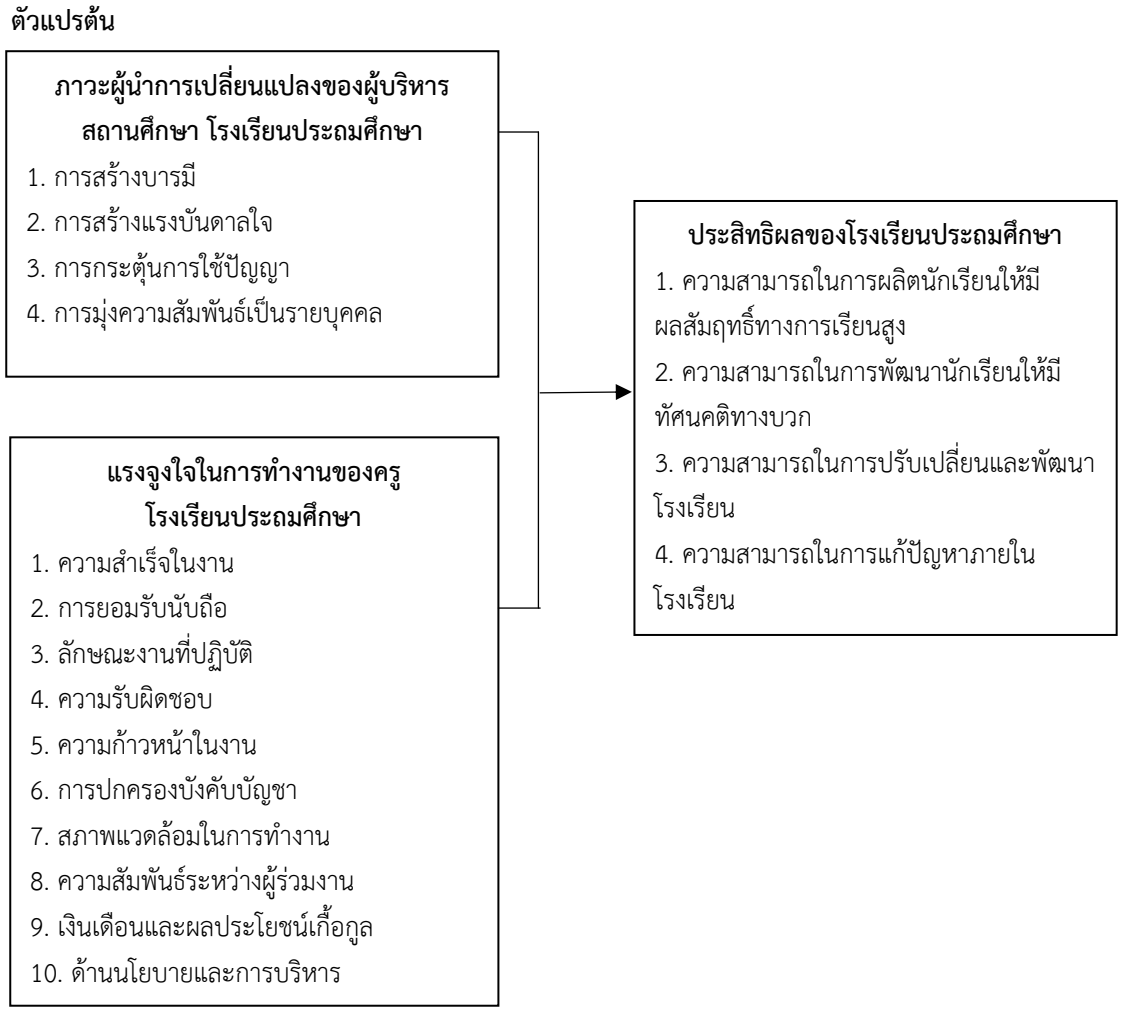
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990 : 19-21) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg, Mausner & Snyderman, (1993 : 113-115) ประกอบด้วยแรงจูงใจ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบต่องาน 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 9) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ 10) นโยบายและการบริหาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ศึกษาตามทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนของ Mott, (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991 : 338-339) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3) ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ
4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยสอบถามความเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 867 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan, (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสุ่มระดับโรงเรียนโดยการสุ่มเลือกโรงเรียนอย่างง่ายในแต่ละอำเภอ ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ ได้จำนวน 24 โรงเรียน

2.2 ขั้นตอนการสุ่มระดับบุคคล โดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละโรงเรียน ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน ได้จำนวน 266 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio, (1990 : 19-21) มีทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.40 - 0.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg, Mausner, & Snyderman, (1993 : 113-115) มีทั้งหมด 50 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวความคิดของ Mott, (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991 : 338-339) มีทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ ทั้ง 266 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ตรวจให้คะแนนโดยกำหนดเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

5 หมายถึง มีพฤติกรรม/การดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม/การดำเนินการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม/การดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม/การดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม/การดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปรผลตามเกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 103)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการทำงานของครู/ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการทำงานของครู/ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการทำงานของครู/ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการทำงานของครู/ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการทำงานของครู/ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81-1.00 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01-.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใช้การหาคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. การหาระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู

ปัจจัย	ด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา	ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.28	0.35	มาก
	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.04	0.49	มาก
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.22	0.39	มาก
	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.17	0.51	มาก
	รวม	**4.18**	**0.36**	**มาก**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การสร้างบารมี	4.36	0.51	มาก
	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.42	มาก
	การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา	4.38	0.42	มาก
	การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.36	0.46	มาก
	รวม	**4.39**	**0.40**	**มาก**
แรงจูงใจในการทำงานของครู	ความสำเร็จในงาน	4.15	0.54	มาก
	การยอมรับนับถือ	4.23	0.54	มาก
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.55	มาก
	ความรับผิดชอบ	4.18	0.52	มาก
	ความก้าวหน้าในงาน	3.97	0.64	มาก
	การปกครองบังคับบัญชา	4.08	0.62	มาก
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	0.53	มาก
	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.12	0.61	มาก
	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.14	0.60	มาก
	นโยบายและการบริหาร	4.14	0.60	มาก
	รวม	**4.14**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา/ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู

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**

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
	r	r	r	r	r
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 X_{b8}	0.46**	0.62**	0.46**	0.67**	0.68**
13. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล X_{b9}	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 2 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 แสดงความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา 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 3 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาวิเคราะห์การถดถอยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตารางที่ 4 การคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

อันดับที่	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 4 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 61.70 ซึ่งนำมาแสดงในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) และแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 61.70 ($R^2 = .617$) เขียนในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

อภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990) ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีนโยบายการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษา การจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา และการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2558) ซึ่ง ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมีอยู่ในระดับมาก อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งกอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก และอุดม พินธุรักษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ที่กล่าวว่าองค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่และย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม ดังนั้นครูจะได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยังจะได้รับการประเมินความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นการทำงาน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของครู ซึ่งธนิตา นาพรม (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และประภาพรรณ มุกดาวดี (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์การพัฒนาการเรียนรู้ที่ว่า “คุณภาพครูดูที่ คุณภาพนักเรียน” และสถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2558) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) ที่กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความสามรถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้สภาวะทางจิตใจดีต่องานและกระบวนการในการทำงานมีประสิทธิภาพ จะทำให้งานทั้งระบบพัฒนาได้ดีขึ้นตามแผนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อีกทั้งจะช่วยจูงใจให้ครูทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2558) ซึ่ง ภารดี อนันต์นาวี (2557 : 112) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ ธนิตา นาพรม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_{a2}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร (X_{b10}) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{b3}) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{b5}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรทั้ง 4 ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.70 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้รับการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีลักษณะในการมองการไกล การสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาโรงเรียน และพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผู้บริหารได้ใช้แรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดนโยบายหรือขอบเขตงานได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานได้เหมาะกับความรู้ความสามารถของครู และมีการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เป็นประจำสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวี (2557 : 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง และสอดคล้องกับ Luthans (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนได้ใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการ (Need) ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจให้กับครูโดยการเป็นผู้นำแนวทาง หรือแนวคิดตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น แก้ปัญหาในโรงเรียน ต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโรงเรียน มีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความก้าวหน้าในงาน เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้เปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น สนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นและได้รับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรเร่งส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ มีลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

ข้อแสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี

ธนิตา นาพรม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

ประภาพรรณ มุกดาวดี. (2557). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.

ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ไพศาล ศิวเวทพิกุล. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนตรี.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2549). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. (2558). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558.** ฉะเชิงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560-2564). **แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** กรุงเทพฯ.

อุดม พินธุรักษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อุมาวดี เหล่าอรรคะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B.M., & Avolio, B. I. (1990). **Transformational leadership development.** California: Consulting psychologists press.

Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, 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.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement,** 30(3), 607-610.

Luthans, F. (1998). **Organizational behavior.** (8th ed.). McGraw-Hill, Inc.

Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective organization.** New York: Harper and Row.