บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 รวมทั้งสิ้น 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มี 5 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 10 ด้าน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21 - .78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยทั้งฉบับเป็น .90 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อระหว่าง .28 - .70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยทั้งฉบับเป็น .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่า (*t-test*) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างวิเคราะห์เป็นรายคู่ด้วยวิธี *LSD* และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านศักยภาพในการเป็นผู้นำ และด้านความเฉียบคมทางการบริหาร

1.1 ด้านศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหาร นำมาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารงาน มีการใช้กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและมีเหตุผล

1.2 ด้านศักยภาพในการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่องานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความชำนาญและมีอิสระเพียงพอในการทำงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเสมอ

1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีความสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดกับคนที่เกี่ยวข้องได้ ผู้บริหารมีการกำกับ ดูแล ติดตาม และปรับปรุงผลการประเมินของสถานศึกษา

1.4 ด้านความเฉียบคมทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ทางวิชาชีพและตัดสินใจพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ผู้บริหารมุ่งผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วน

1.5 ด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่องานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความชำนาญและมีอิสระเพียงพอในการทำงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเสมอ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและงานที่ชอบ ผู้บริหารมักมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านปฏิบัติเสมอ

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านจะทำงานในหน้าที่ของท่านโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บริหาร งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านต้องพยายามทำให้สำเร็จทันตามกำหนดเสมอ ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเอง

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในการงาน ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันนี้และเชื่อว่าตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามภาระงานและความสำเร็จของงาน

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การไว้อย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละแผนงานโครงการไว้ชัดเจน

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของคณะครู ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารงานและปกครองบังคับบัญชาชัดเจน การเปิดโอกาสของผู้บริหาร ด้านการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.8 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การจ่ายค่าตอบแทนยึดตามสภาพผลสำเร็จของงานและเป็นธรรม ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ

2.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทักทายปราศรัยด้วยความเป็นกันเอง ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการ

ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน บริเวณโรงเรียน ร่มรื่น น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ห้องเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ

3. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพดังนี้ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเฉียบคมทางการบริหาร และด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพดังนี้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพดังนี้ จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน ยกเว้นด้านความเฉียบคมทางการบริหาร และด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพดังนี้ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพดังนี้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้ง โดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน เพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง มีสมรรถนะ

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะอาจเกิดจากแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 345) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ .ศ. 2547, หน้า 81) ที่ทำให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นดัชนีชี้วัดมาตรฐานวิชาชีพหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติให้เกิดคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 51-58) โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิรัตน์ เสมาธรรม (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีสภาพการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทนุพันธ์ หิรัญเรือง (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 พบว่า สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารงาน มีการใช้กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและมีเหตุผล ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) กำหนดยุทธศาสตร์ให้ผู้บริหารพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีวิถี

ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของชาติแม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัส หันนาคินทร์ (2526) ที่ว่าผู้บริหารทุกคนเคยได้รับการศึกษา อบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร หรือความเป็นผู้นำมาแล้ว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีส่วนในการทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาทักษะภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความมั่นใจ และทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน ทำให้ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและชื่นชมในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารมีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำจิตวิทยาสำหรับผู้ใหญ่และผู้นำแรงจูงใจมาใช้กับครูจึงสามารถดลใจและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน ทำให้ทราบถึงปัญหาของการทำงานในพื้นที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและกระตุ้นให้ครูสามารถจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายที่ได้รับมา กระตุ้นให้ครูสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และถ้าครูไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารจะเข้ามาช่วยแก้ปัญหาให้ครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแบส (Bass, 1985, p. 153) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่จะแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และผู้บริหารต้องเป็นผู้นิเทศหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยต้องทำหน้าที่แนะนำ ให้คำปรึกษา ตักเตือน สั่งงาน ชี้แนะ และกระตุ้นครูให้คิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู เพื่อครูทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด นอกจากนี้ ทิชชี่ และติแวนนา (Tichy & Devanna, 1986, p. 182 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 17-18) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ เป็นผู้มีความสามารถที่ทำให้สมาชิกขององค์การตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดขององค์การและสามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายใหม่จากเป้าหมายเดิม เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและสามารถถ่ายทอดให้สมาชิกให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การยิ่งขึ้น

1.2 ด้านศักยภาพในการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่องานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความชำนาญและมีอิสระเพียงพอในการทำงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเสมอ ทั้งนี้เพราะในการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติมโดยกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นผลมาจากที่สถานศึกษาได้มีการจัดการประชุมสัมมนาให้แก่ผู้บริหารเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นแนวทางความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารในการบริหารงาน ทั้งยังมีการจัดอบรมสัมมนาในเรื่องของการเป็นผู้นำกับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนติดตามประเมินผล การบริหารงาน โดยจัดทำรายงานประจำปีให้สถานศึกษาในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) ทราบเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ครูมีศักยภาพและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์การ ภารกิจ และเป้าหมายอันจะก่อให้เกิดสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทองใบ สุดชารี (2544) ที่กล่าวว่า สาระสำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ผู้นำจะสร้างความชัดเจน ด้านพฤติกรรม การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำจะกระทำการใด ๆ ที่แตกต่างกันออกไปนั้น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีความสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดกับคนที่เกี่ยวข้องได้ ผู้บริหารมีการกำกับ ดูแล ติดตาม และปรับปรุงผลการประเมินของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของการก่อตั้งองค์การ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) มีบทบาทและหน้าที่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ว่าพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ดังนั้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของสำนักงาน ซึ่งบุคลากรในสำนักงานคือ ผู้อานวยการสถานศึกษาและบุคลากรจะต้องถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการที่จะทำให้สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์บรรลุผลตามเป้าหมาย ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย บุญทอง (2548, หน้า 111-113) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาตรฐานที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมาตรฐาน

ที่ 2 การบริการที่ดี ตามลำดับ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา ปราชญ์นิวัติ (2549) ที่ศึกษาสมรรถนะของสาธารณะสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จำเป็นในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ มีความจำเป็นสูงสุด

1.4 ด้านความเฉียบคมทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ทางวิชาชีพและตัดสินใจพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ผู้บริหารมุ่งผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 ในด้านพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการรับและการบริหารคน การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรข้อมูลในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะและเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารปรับปรุงสถานศึกษาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับพิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 109) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารพิจารณาเห็นว่าเป็นการตัดสินใจสั่งการในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งการส่งไปอบรม สัมมนา และการส่งไปศึกษาดูงานเพื่อความรู้และทักษะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาครู การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมากจะได้รับข้อมูลข่าวสารตรงตามความต้องการของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านปลูกฝังประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจทำให้ทิศทางการบริหารเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551, หน้า 79) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.5 ด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ในข้อ 4 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) ผลการพัฒนาจึงทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการอธิบาย การให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคล และกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพ และการรู้สึกถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับรังษี เหล็กกล้า (2546, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร พบว่า ข้าราชการครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เพราะในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคที่หลากหลาย เลือกใช้คนและดึงความสามารถของบุคคลออกมาให้ได้มากที่สุด และในสถานศึกษามีผู้เชี่ยวชาญในเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่แล้ว ผู้บริหาร จึงใช้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะลงมือปฏิบัติ ทำให้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 424) ผู้บริหารจึงต้องใช้การติดต่อสื่อสารในการชี้แจงการปฏิบัติงานให้คณะครูเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ สั่งการโดยยึดวัตถุประสงค์ ระเบียบกฎหมายและศีลธรรม สนับสนุนให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมและต่อผู้อื่น นับว่าการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานความร่วมมือร่วมใจกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า ถ้าผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ดี จะสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งยังสร้างให้ครูเกิดความสุขมีแรงจูงใจมีการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการดำเนินงานบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการโดยมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของงานโดยเน้นที่กระบวนการเพื่อช่วยเพิ่มความสม่ำเสมอของชิ้นงาน ลดความผิดพลาดและการปรับปรุงแก้ไข ลดการสูญเปล่าของแรงงาน และวัสดุ ทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) กล่าวคือ มีการวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Action) ดำเนินการต่อเนื่องหมุนเวียนไปจนครบวงจร ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุ เขต 1 ได้เป็นองค์การที่มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ได้มุ่งพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงการทำงาน ยกระดับการบริหารจัดการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการนำเครื่องมือใช้ในการบริหารจัดการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในภาคราชการ ภายใต้การประยุกต์ใช้จากหลักการบริหารของภาคธุรกิจ เช่น การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การลดขั้นตอนการบริหารความเสี่ยง การพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นต้น จากยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ส่งผลให้ครูผู้สอนได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเกิดความพึงพอใจ โดยขึ้นอยู่กับสมรรถนะทุกด้านที่ผู้บริหารมีและแสดงออกต่อครูตามกลยุทธ์ (Strategy) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2555) ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's hierarchical theory of motivation) เป็นแนวความคิดของมาสโลว์ (Abraham maslow) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ (Maslow) โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (Wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวแสดงถึงพื้นฐานความต้องการความพึงพอใจ ไม่ว่ามนุษย์ หรือสัตว์อันจะส่งผลให้ ครูปฏิบัติงานดี มีความเสียสละ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิตย์ ทองทาย (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 93) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ 2 ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่องานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความชำนาญและมีอิสระเพียงพอในการทำงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเสมอ ทั้งนี้เพราะครูปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ซึ่งทำให้ครูปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งผู้บริหารสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี ครูจึงมีความรู้สึกพอใจกับความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของการกระทำจะทำให้เกิดเป็นการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาและนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ หากครูมีความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตภรณ์กุล จันทวาด (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในด้านความสำเร็จของงานที่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี วงศ์มณีกิจ (2547) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและงานที่ชอบ ผู้บริหารมักมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านปฏิบัติเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารยึดตามเป้าประสงค์ ข้อที่ 5 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ที่กำหนดว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยกย่อง ชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี วงศ์มณีกิจ (2547) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูมีภารกิจที่ต้องตอบสนองต่องานประจำในโรงเรียนที่หลากหลาย และผู้ปกครองพึงพอใจด้วย ซึ่งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดำรง ศรีอร่าม (2543, หน้า 154) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 12 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่ และงานที่

ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจนว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากลเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานความเป็นไทย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล จึงทำครูสามารถรับงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่และท้าทาย ก่อให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างเต็มศักยภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตภรณ์กุล จันทวาด (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี วงศ์มณีกิจ (2547) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านจะทำงานในหน้าที่ของท่านโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บริหารงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านต้องพยายามทำให้สำเร็จทันตามกำหนดเสมอ ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะครูและผู้บริหารได้ดำเนินงานตามค่านิยมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ครูผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจ หรือควบคุมมากจนเกินไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี วงศ์มณีกิจ (2547) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบระดับมาก ในทำนองเดียวกันงานวิจัยของนวสุ ภู่ไพจิตรกุล (2544) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานศึกษาจังหวัดและอำเภอ จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในการงาน ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันนี้และเชื่อว่าตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามภาระงานและความสำเร็จของงาน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) มีพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในสถานศึกษา จึงส่งผลให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับสมาน มิ่งวิมาก (2549) ที่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สระแก้ว เขต 2 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงวุฒิ แน่นหนา (2542, หน้า 85) ที่ศึกษาระดับแรงจูงใจของครูปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ครูปฏิบัติการสอนที่มีแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การไว้อย่างชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละแผนงานโครงการไว้ชัดเจน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สถานศึกษานำมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จึงทำให้ครูจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี วงศ์มณีกิจ (2547) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของคณะครู ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารงานและปกครองบังคับบัญชาชัดเจน การเปิดโอกาสของผู้บริหารด้านการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้นำกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) มาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารนั้นมีอิทธิพลต่อครูอยู่แล้ว ถ้าผู้บริหารปฏิบัติต่อครูไม่ดีหรือไม่ยุติธรรม อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูได้ การที่ผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ เช่น การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารด้วยความเคารพ การมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ ประเสริฐเสรี (2544, หน้า 74) ผู้นำที่ให้ความสนใจกับคน จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยการให้การสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ ความมั่นใจ การแสดงความเป็นมิตรให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตขององค์การและสร้างความพึงพอใจในระดับสูง

2.8 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การจ่ายค่าตอบแทนยึดตามสภาพผลสำเร็จของงานและเป็นธรรม ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทัดเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะครูได้ยึดหลักตามเป้าประสงค์ข้อ 2 และ ข้อ 4 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ที่ว่า นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มตามศักยภาพ จึงส่งผลให้ครูได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จะได้รับการตอบสนองได้ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ รายได้ ดังนั้นรายได้จึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รายได้นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในปัจจุบัน เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลมีโอกาสที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของบุคคล เช่น อาหาร ยารักษาโรค การซื้อหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง รวมทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานใดก็แล้วแต่หากผู้ปฏิบัติงานมีรายได้หรือค่าตอบแทนที่มากพอจะมีแนวโน้ม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541, หน้า 50) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่หวังผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า เงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลภ แดงใหญ่ (2542, หน้า 86) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่า สังกัดกองทัพบก พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนเหล่านี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทักทายปราศรัยด้วยความเป็นกันเอง ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ที่ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานนักเรียน ครูและบุคลากร

ทางการศึกษา น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มตามศักยภาพ และสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางสร้างให้สถานศึกษา มีสภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการร่วมมือปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือ การสนับสนุน และมีการปรึกษาหารือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ รสรื่น (2544) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี วงศ์มณีกิจ (2547) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน บริเวณโรงเรียนร่มรื่น น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ห้องเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ได้กำหนดค่านิยมที่ส่งผลต่อสถานศึกษา เอื้อต่อสภาพแวดล้อม ก่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมในการทำงานมีสภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ข้าราชการครูปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะมีความพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะทางกายภาพในสถานศึกษาทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การที่มีอาคาร สถานที่ ลักษณะที่ตั้งของที่ทำงานที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานมีความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีเครื่องใช้สำนักงาน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับปริมาณงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือ สถานที่ทำงานเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัตถุอุปกรณ์ที่เพียงพอ มีคุณภาพดีและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดสุขทางกายในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ข้าราชการครูที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อน

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชาย และครูเพศหญิง เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะแผนปฏิบัติการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองตามกลยุทธ์ (Strategy) ของสำนักงาน โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนก คำวัจนัง (2551, หน้า 66) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครนายก ตามความคิดเห็นโดยรวมของข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการใช้อำนาจของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองตามกลยุทธ์ (Strategy) ของสำนักงานโดย พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานแผนปฏิบัติการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) ด้วยเหตุผลดังกล่าว

จึงทำให้ครูที่มีวุฒิต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับอุบล สุวรรณศรี (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล นาคเอี่ยม (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเนื่องผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัมพล แช่มสา (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้ง พบว่า ครูที่มีเขตอำเภอที่ตั้งต่างกันเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอำเภอบ้านบึงมีสมรรถนะ สูงกว่าอำเภอเมืองและอำเภอหนองใหญ่ ยกเว้นด้านความเฉียบคมทางการบริหาร และด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 82 คน วุฒิปริญญาเอก 5 คน ปริญญาตรี 68 คน ปริญญาตรี 9 คน มีอายุราชการแตกต่างกัน มีภูมิลำเนาต่างกัน มีวิสัยทัศน์พันธกิจของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) เหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูต่างเขตอำเภอที่ตั้งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันสำหรับด้านความเฉียบคมทางการบริหาร และด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีและใช้แผนปฏิบัติการฉบับเดียวกันเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูต่างเขตอำเภอที่ตั้งมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพิสมัย พวงคา (2551) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านมุ่งเน้นการให้บริการ มีความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากปริมาณงานหรือกรอบการทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนผู้ที่มาใช้บริการมีสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองตามกลยุทธ์ (Strategy) โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาคพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ แสงพอ (2543, หน้า 122-123) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดำรง ศรีอร่าม (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 12 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มีชัย (2535, หน้า 75-87) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ระหว่างเพศชาย เพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

7. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองตามกลยุทธ์ (Strategy) โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และไม่แตกต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2556) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ครูที่มีวุฒิต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดำรง ศรีอร่าม (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 12

8. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเขตอำเภอที่ตั้งพบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนต่างเขตอำเภอที่ตั้ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) มีแผนปฏิบัติการประจำปี มีภารกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วทั้งประเทศ ด้วยการพัฒนาการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนต่างเขตอำเภอที่ตั้งก็ปฏิบัติตามนโยบายทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวราภรณ์ มิ่งไทยสงค์ (2543, หน้า 126) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 (2556) ซึ่งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ช่วยทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยเกิดจากการใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ทักษะ (Skills) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) ได้แก่ ค่านิยม เจตคติ และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว (Traits) และ 5) แรงจูงใจ

(Motive) (เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2550) สมรรถนะ 5 ประการเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา ดำรงศักดิ์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนในเขตสังฆมณฑล ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนทั้งโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมากทุกองค์ประกอบ เช่นเดียวกับอุดมชัย อุ่มอุดม (2540) ซึ่งได้ศึกษางานของศึกษาธิการอำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอและขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอ มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตน สอดคล้องกับแนวคิดของสุนิดา พินิจการ (2550) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า ทั้งนี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู

ด้วยหลักการและผลงานวิจัยดังกล่าว จึงพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามสมรรถนะทั้งห้าด้านของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมชลบุรี เขต 1 มีสมรรถนะด้านการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร และด้านศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง จึงมีข้อเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เร่งปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะให้กับผู้บริหารเพื่อประโยชน์ของการจัดการศึกษาและเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าในภาพรวมของความพึงพอใจของครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ และการปกครองบังคับบัญชาอยู่อันดับท้าย จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้กับครู ทั้งในด้านการกระจายอำนาจให้กับครูรับผิดชอบและให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ

3. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารอำเภอเมืองมีสมรรถนะต่ำกว่าอำเภออื่น ๆ จึงควรจัดสัมมนาและติดตามงานให้ผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งผลการวิจัยพบว่า ครูอำเภอเมืองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าอำเภออื่น ๆ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมือง จึงช่วยแก้ปัญหาความพึงพอใจของครูด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวัดเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University