

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครู
ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก

*FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE PERCIEVED
BY TEACHERS IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS
TRANSFERENCE FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN THE EASTERN REGION**

นายอมรเทพ คำเพชร**

ดร.จันท์รัชดี มาพุทธ***

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย () ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ปัจจัยด้านจิตวิสัย และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2. ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานบริหารงานบุคคล

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 18.60 ได้สมการดังนี้

$$\hat{Y} = 3.209 + .352 (X6) + .118 (X5) + .116 (X4) + .102 (X3)$$

* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The objective of the study of factors affecting the performance perceived by teachers in the educational institutions transference for local administrative organization in the Eastern region. Questionnaire The sample was 217 teachers. The tools used for data collection was questionnaire. The statistics was mean () , standard deviation(SD) Multiple regression analysis

1. Level Factors affecting the performance of the administrators perceived by teachers in the educational institutions transference for local administrative organization in the Eastern region, as a whole, was found to be at the high level. It could be ranked from high to low as follows: Characteristics of work, conceptual role, personal characteristic in psychology manner, and leadership.

2. Level of performance of the administrators perceived by teachers in the educational institutions transference for local administrative organization in the Eastern region. as a whole, was found to be at the high level. It could be ranked from high to low as follows: Academic, General Administration, Budget, and Personnel Management

3. Factors affecting the performance of the administrators perceived by teachers in the educational institutions transference for local administrative organization in the Eastern region, there was a significant difference at a level of 0.05, was conceptual role, inter-personal trust, Characteristics of work and leadership, were found to be co – predictor at 18.60 % The equation is as follows.

$$\hat{Y} = 3.209 + .352 (X_6) + .118 (X_5) + .116 (X_4) + .102 (X_3)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของไทยมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของประเทศไทย แม้จะมีการทุ่มเททรัพยากรมากมาย แต่ก็ยังขาดระบบที่เชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ทางการศึกษา กับงบประมาณ หรือทรัพยากร และผลงาน หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ดังนั้น ในระบบการศึกษาไทยจึงมีการกิจอีกจำนวนมากที่ยังต้องการการปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านโอกาส คุณภาพ และความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งและเร่งดำเนินการ ซึ่งการออกแบบการกระจายอำนาจการจัดการด้านงบ

ประมาณและการจัดการคุณภาพทางการเรียนที่เหมาะสมจะเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการพัฒนาและแก้ปัญหาดังกล่าว หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) พระราชบัญญัติฉบับนี้มุ่งการปฏิรูปการศึกษา 5 ประการ คือ ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารจัดการ ปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรและปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยหวังว่าจะเกิดผลในอีก 5-10 ปี โดยกระทรวงที่เกี่ยวข้องเป็นผู้นำและจัดสรรทรัพยากรในการปฏิรูปให้ดำเนินไปได้ ในส่วนของโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ครูและนักเรียนต้องช่วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์ไปในแนวทางร่วมกัน (สุรศักดิ์ หลาบ มาลา, 2546, หน้า 2-3)

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) จนถึงปัจจุบัน การกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทยยังไม่สามารถระบุรูปแบบการกระจายอำนาจที่ชัดเจนได้ สภาพที่เป็นอยู่ ยังมีทั้งที่เป็นภาระงานที่เป็นรูปแบบการแบ่งอำนาจ การมอบอำนาจ และการโอนอำนาจ ในทางปฏิบัติ ส่วนกลางกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เต็มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ในการควบคุมของส่วนกลางโดยมีกฎหมายรองรับ มีอิสระในการบริหาร การจัดการด้วยตนเอง ส่วนกลางทำหน้าที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและควบคุมกำกับทางอ้อม การโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและทิศทางการจัดการศึกษาเดียวกัน และเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นเลือกวิธีดำเนินการที่หลากหลายได้ด้วยตนเอง ส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบมาตรฐานติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเท่านั้น แม้จะประกาศให้เลิกใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ไปแล้ว แต่ผลจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 กล่าวถึงสิทธิเสรีภาพของชาวไทยบัญญัติในมาตราที่ 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ รัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน” นอกจากนี้ในหมวดที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 289 ได้ระบุไว้ว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุงรักษาวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น องค์กรส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิจัดการศึกษาอบรมและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา

43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 95)

จากข้อเสนอที่ประมวลทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษามีความจำเป็นที่รัฐบาลและทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนจะต้องดำเนินการ การกระจายอำนาจก็มีทั้งข้อดี ข้อด้อย ในตัวเอง การออกแบบระบบการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่จุดสมดุล ระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างค่อยเป็นค่อยไป น่าจะเป็นทางออกที่มี การถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรถ่ายโอนให้ท้องถิ่นที่มีความพร้อมทั้งด้านการบริหารจัดการการศึกษา บุคลากรและงบประมาณดังเช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ควรคำนึงถึงความพร้อมและค่อยเป็นค่อยไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น เกิดความผูกพันและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือ องค์กรนั้น ๆ ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และความพอใจได้ย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงานเช่นกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษาจึงอาจขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษานี้ในสังกัดนั้น ๆ ว่าจะมี ความกระตือรือร้น ความผูกพันต่อสิ่งที่ตนปฏิบัติมากน้อยเพียงไร ครูผู้เป็นบุคลากรที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับครูเป็นปัจจัย สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 2)

สำหรับโรงเรียนที่ถ่ายโอนสถานศึกษามาอยู่ใน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ในพื้นที่ภาค ตะวันออกนับตั้งแต่ปี 2551 ได้มีการถ่ายโอนสถาน ศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่องค์กรส่วน

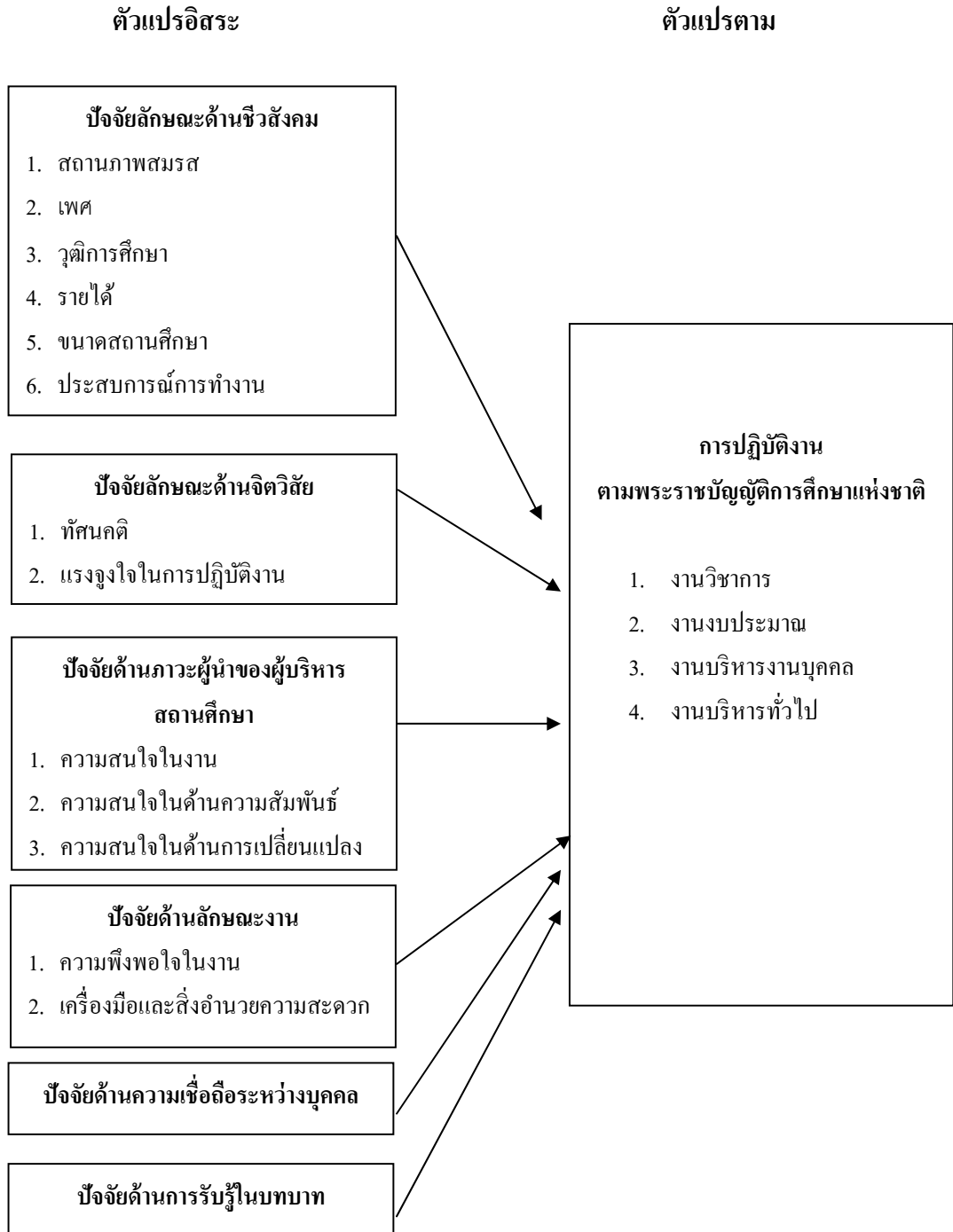
ท้องถิ่นทั้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเกิดปัญหาการเรียนในภาคตะวันออก ซึ่งจากผลการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สรุปถึงจำนวนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนของพนักงานครู โดยเฉพาะกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เมื่อรับถ่ายโอนสถานศึกษาแล้วเกรงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่สามารถจัดการศึกษาได้ดีและมีมาตรฐานได้เท่ากับกระทรวงศึกษาธิการ ความรู้สึกในด้านขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ อัตรารับเงินเดือน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ และอีกหนึ่งปัญหาที่บุคลากรทางการศึกษาเกิดความวิตกกังวลคือ เกรงว่าการศึกษาจะกลายเป็นเรื่อง “การเมือง” เพราะเวลานี้การเมืองในท้องถิ่นมี “ข่าว” เรื่องของการแข่งขันและผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องมาก เกรงว่าผู้บริหารท้องถิ่นอาจจะเลิกการให้การศึกษาแก่กลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่ “ฐานเสียง” ของตน ประกอบกับมี “ข่าว” เรื่องการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เนือง ๆ ทำให้กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาเกรงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทุจริตงบประมาณในการจัดการศึกษา (คณะกรรมการข้าราชการครู, 2543, หน้า 45)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการนำไปสนับสนุนหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายการบริหารงานพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและสถานศึกษาให้ท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานครู จำนวน 523 คน ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครู จำนวน 217 คน ในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว จำนวน 17 โรงเรียน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ลักษณะด้านชีวสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2.1.2 ลักษณะด้านจิตวิสัย ได้แก่ ทักษะคติ แรงจูงใจในการทำปฏิบัติงาน

2.1.3 ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสนใจในงาน ความสนใจในความสัมพันธ์ ความสนใจในการเปลี่ยนแปลง

2.1.4 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน เครื่องมือและ สิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานครู

2.1.5 ปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล

2.1.6 ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

2.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงาน ได้แก่

2.2.1 งานวิชาการ

2.2.2 งานงบประมาณ

2.2.3 งานบริหารงานบุคคล

2.2.4 งานบริหารทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา การปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว จำนวน 17 โรงเรียน พนักงานครูจำนวน 523 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตามสัดส่วนของ เครื่องชี้และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างพนักงานครูจำนวน 217 คน มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนของพนักงานครู จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน		จำนวนประชากร				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง				รวมกลุ่มตัวอย่าง	
	ชลบุรี	สระแก้ว	ชลบุรี	สระแก้ว	ครู	ผู้บริหาร	ชลบุรี	สระแก้ว	ครู	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร
ใหญ่	5	2	245	5	95	2	102	2	40	1	142	3
กลาง	5	4	113	5	63	4	47	2	25	1	72	3
เล็ก	1	0	7	1	0	0	3	1	0	0	2	1
รวม	11	6	365	11	158	6	152	5	65	2	217	7

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือโดยนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไข เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา จำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยประสานกับหน่วยงานต้นสังกัด คือองค์กรปกครองส่วนจังหวัดและผู้อำนวยการสถานศึกษา

จัดกระทำข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์วิเคราะห์โดยโปรแกรม SPSS for Windows และแปลผล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบ (check list) เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ได้แก่ ทักษะคิด และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสนใจในงาน ความสนใจด้านความสัมพันธ์และความสนใจในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานครู

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงานครู

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคลของพนักงานครู

ตอนที่ 6 แบบสอบถามปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของพนักงานครู

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง

กับการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประกอบไปด้วย 4 ด้าน งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับ	มากที่สุด
4	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับ	มาก
3	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับ	ปานกลาง
2	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับ	น้อย
1	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน	ระดับ	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ปัจจัยด้านจิตวิสัย และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2. ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานบริหารงานบุคคล

3. ปัจจัยที่พยากรณ์การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง โดยตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียง ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวุ้น (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผลตอบแทน ความคาดหวังและวิธีการสู่จุดมุ่งหมาย เกิดจากนโยบายการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญทางด้านขวัญกำลังใจของครู มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบยุติธรรมและโปร่งใส จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านจิตวิสัย พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1986 cited in Robbins & Judge, 2007, p. 170) ที่ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน กล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของคนที่มีความแตกต่างกันคือถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ซึ่งมีความหมายและความสำคัญในฐานะที่เป็นต้นกำเนิดของพฤติกรรม สอดคล้องกับวิจัยของ อุบล สุวรรณศรี (2549) ได้การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านมีระดับแตกต่างกัน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กรงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะศรี (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับประสบการณ์มากขึ้น ได้รับการให้เกียรติ และการยกย่อง

ปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจ

(2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวิตสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคัล (Yukl, 2002, p. 65) ที่ได้ศึกษาวิจัยปรับปรุงขยายแนวคิดทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำขึ้น พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้านความสนใจในงาน ความสนใจด้านความสัมพันธ์ ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การถ่ายโอนสถานศึกษานั้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการอย่างอิสระตามงบประมาณที่ได้รับมาตามสัดส่วนจำนวนนักเรียน ซึ่งทำให้สถานศึกษาได้มีการจัดสรรการใช้เงินอย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงจึงเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานโดยตรงเนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการสั่งการ ดูแลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ดีพิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมรวมถึงบทบาททางสังคม แต่การใช้อำนาจในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำกรถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ได้แก่

งานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐวุฒิชัย มาจิตต์ภัสกร (2552) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ

ในโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า จำแนกตามที่ตั้ง ระบบบริหาร และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้เสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้เป็นรายวิชา ด้านการวัดประเมินผล ควรจัดสัมมนาอบรมบุคลากรให้พัฒนาความรู้อยู่เสมอ

งานบริหารทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สุวัตติกุล (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาการศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากคือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ในด้านงานจัดการเรียนการสอนและด้านบริหารทั่วไปในงานกิจการนักเรียนและบริการมีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

งบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคกรัท (Mcgrath, 2003) ได้ศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติและบทเรียนสำหรับเทศบาล วัตถุประสงค์สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าเทศบาลสังกัดที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มีการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการในการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยแรกคือ ทัศนคติขององค์กรและภาวะความเข้มแข็งของผู้นำ ปัจจัยที่สองคือ กระบวนการงบประมาณที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ ซึ่งมีระบบย่อยๆที่มีความสัมพันธ์ 6 ประการ คือ การริเริ่มที่มีคุณภาพพลังประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์กับสื่อ ปฏิสัมพันธ์และการศึกษาของชุมชนความร่วมมือและความไว้วางใจของฝ่ายปกครอง แต่ละ

ระบบแม้จะปฏิบัติต่างกันแต่ล้วนมีความจำเป็นสำหรับให้เทศบาลมีความก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

งานบริหารงานบุคคล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สหัฐ บรรจงเมือง (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูประถมศึกษาต่อการณิการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการศึกษาพบว่าเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ในด้านต่างๆ คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ และครูประถมศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเรื่องการถ่ายโอนอำนาจทางการจัดการศึกษาด้านบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่พยากรณ์การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระวัชร์ สิงหนุต (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและการมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาเขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 9 พบว่า บทบาทที่ถูกกำหนดจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม บทบาทจึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นการรับรู้ในบทบาทของตนเองจะทำให้คนมีความสุขในการดำเนินชีวิต เนื่องจากบทบาทมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนที่แสดงพฤติกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ในบทบาทที่เป็นที่คาดหวังจากผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพล

ทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากความคาดหวังจากบุคคลต่าง ๆ อาจจะไปสู่ความตึงเครียด และเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล ควรมีความไว้วางใจผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พยายามช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา ควรมีความจริงจังและสนใจในการแสดงความคิดเห็น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญโดยมีการพิจารณาร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการตัดสินใจการทำงานด้านต่าง ๆ

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ควรกระจายอำนาจมอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สร้างความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรที่จะวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งจะเป็นผลให้หน่วยงานขององค์กรนั้นสามารถดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้า

4. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ควรมอบหมายให้ทำงานจนสำเร็จลุล่วง ได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจนใน

งานที่ต้องทำ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบาย มีการร่วมกันมอบหมายและอธิบายความหมายความสำคัญของบทบาทที่ถูกกำหนด ให้ตระหนักถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่ก็ยังคงต้องยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้

5. งานวิชาการ ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงาน มีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานครูมีความรู้และทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. งานบริหารงานบุคคล ควรมีการสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานทั้งหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาและพนักงานครู มีปัจจัยที่จะมากระตุ้นให้พนักงานครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้สวัสดิการบ้านพัก อาหารกลางวัน เงินช่วยเหลือครอบครัว เป็นต้น

7. งานงบประมาณ ควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานงบประมาณในการเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร สร้างความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8. งานบริหารทั่วไป ควรมีการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เปลี่ยนไปหลังจากทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2543). *แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธีระวัชร ติงหบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและการมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 9*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิกุล ดีพิจารณา (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักชนก คำวัจฉ. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐภูมิชัย มาจิตต์ภาสกร. (2552). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาคณะศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริลักษณ์ สุอังกะศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพล สุวัตติกุล (2545). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนา การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2546). *ภาพลักษณ์ของโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา*. วารสารวิชาการ, 3(5), 2-3.
- สหัส บรรจงเมือง. (2545). *การศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาต่อการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุบล สุวรรณศิริ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Mcgrath, V. J. (2003). *The learning organization implication and lessons for municipal Government*. Madison: The University of Wisconsin.

Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior* (12 th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organization* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.