

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาล
หนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 1

Factors having Influences on Teachers' Work Performance
at Schools Inside their School Network Attached to Elementary Education
Service Office 1

ธรรมศักดิ์ ทองเดือน
Thammasak Tongdoean
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 12) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 1 จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยเย็ด เขต 1 พบว่า ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความ

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอัยเย็ด

คิดเห็น โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรกคือ ควรมีการเสริมแรงทางบวกให้กับครู เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในครั้งต่อไป ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับครู

คำสำคัญ : 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพล 2. การปฏิบัติงาน 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study factors affecting the performances of the teachers in the schools attached to the Muang-Nontan-Nongkaew-Kaenyai school network under the jurisdiction of the Office of RoiEt Primary Education Service Area 1, 2) to compare the concepts of the teachers in those schools classified by age, education and experiences, and 3) to survey the suggestions about the performances of the teachers in the said area. The samples in this research were the teachers in the schools attached to the said network, totally 86 in number. The tool used in the research was the five-rating scale questionnaire with the reliability of .82. The statistical devices used for data analysis were the frequency, percentage, standard deviation, t-test (Independent Samples) and the F-test (One-way ANOVA).

The research results were as follows: 1) The factors causing the impact on the performances of the teachers in the schools attached to the Muang-Nontan-Nongkaew-Kaenyai school network under the Office of Roi Et Primary Education Service Area 1 were, in an overall aspect, found to stand at the 'MUCH' level. In an individual aspect, ranked from the top down to the bottom of the scale, the item that led in terms of mean was the aspect of responsibility, followed by promotion, accomplishment, recognition, policy design and administration, internal interaction, salary and benefits, and commandment, respectively. 2) The comparison of concepts about the factors influencing the performances of the teachers in the said area, classified by age, education and experiences, was found to show no statistically significant difference in both overall and individual aspects. 3) The survey of suggestions proposed by the teachers in the schools attached to the network as mentioned showed the first three items with priority in frequency as follows: (1) Positive reinforcement measures should be implemented in order to boost the teachers' morale and confidence. (2) The teachers should be provided with the opportunity to make decisions and solve the problems with their knowledge and competency. (3) The atmosphere

of friendliness and acquaintance should be prevailing in the office.

Keywords : 1. factors having influences 2. Preschool child work performance
3. network attached to elementary education service office 1

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศ ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิง สถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การศึกษาจึงถือว่ามืบทบาทที่สำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคมมีระเบียบวินัยมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมมือส่งเสริมและพัฒนาให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ การสร้างคนหรือพัฒนาคนต้อง ทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศได้

ในการจัดการระบบศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงาน ที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีหน้าที่รับผิดชอบในการ ให้การศึกษาอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ แบบการเรียนการสอน สื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (มีทนา วิงณอมศักดิ์, 2550, หน้า 3) และ คุณภาพการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นก็ขึ้นอยู่กับของบุคลากรโดยเฉพาะ “ครู” ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพันและความ ตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และ การจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน

“ครู” เป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ ความรู้แก่นักเรียนโดยตรงแล้วครูยังทำหน้าที่ในด้านวิชาการ คือ การจัดทำแผนการสอนการเตรียมการสอน การเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดทำข้อสอบ วัดผลประเมินผล (จำนง ภาษาประเทศ, 2535, หน้า 13) นอกจากงานสอนแล้วครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานการเงิน และพัสดุ ฯลฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรม ให้เด็กและเยาวชน (มณี ภัคเกษม, 2528, หน้า 28)

การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูนอกจากการพัฒนาครูให้มีศักยภาพรองรับการจัดการเรียน การสอนในปัจจุบันและการดูแลระบบสวัสดิการเพื่อลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของครูแล้ว การสร้าง แรงจูงใจให้กับครูยังมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูเกิดขึ้นได้อย่าง

แท้จริง ดังที่ทฤษฎีการกระตุ้น - คำจูง ของเฮิร์ซเบิร์ก (The Motivation Hygiene Theory) (Hertzberg and others, 1959, p. 60 - 63, อ้างใน อดุลย์ ทองจำรุณ, 2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ทำให้การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ศักยภาพในตัวครู เครือข่ายโรงเรียนเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากครูในเครือข่ายโรงเรียนเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ ต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ ต่างเพศ ต่างวัยและต่างหน้าที่รับผิดชอบ ฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคน ซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การจัดการศึกษาให้กับอนาคตของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ของครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 110 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Taro Yamane) กำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วน

ประมาณค่าหารระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ พยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ ในสายงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างมีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคลและข้อที่มีค่าน้อยที่สุดได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา

6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและเป็นกันเอง และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา

8) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ

4.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรกคือ ควรมีการเสริมแรงทางบวกให้กับครู เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และควรให้ความเป็นกันเองกับครู

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้เร่งรัดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ยุคข้อมูลสารสนเทศหลายด้าน เช่น การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยมีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ สามารถก้าวหน้าถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนเป็นของตนเองส่งผลทำให้ครูสามารถจะกำหนดเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของตนเอง ตามความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูทุกคน ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ ด้วยความกระตือรือร้นและเอาใจใส่มากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ประกอบกับเป็นช่วงระยะที่สถานศึกษาทุกแห่ง เร่งรัดและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษาในทุกด้าน รวมทั้งมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู ตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่า สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (องค์กรมหาชน) เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 รวมทั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง และมีการเสริมแรงให้แก่ครู โดยวิธีการหลากหลาย เช่น การจัดการประกวดแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการของครู การยกย่องเชิดชูเกียรติครู การเผยแพร่ผลงานของครูในรูปแบบต่างๆ และการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีระดับความพึงพอใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

1) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการ

ประกอบวิชาชีพรูและการทำงานเป็นครูของครูแต่ละคน งานครูอาจกำหนดได้ว่ามีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่ง งานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหาความรู้ เป็นการเผชิญกันระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่างๆ ที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย จึงทำให้ครูเห็นว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูมีการทำงานที่ได้มีการวางแผนและ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ รวมถึงมีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขงาน จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารได้มอบหมายงานให้กับครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน จึงทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดความภูมิใจและปลาบปลื้ม ในผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Hertzberg and others, อ้างใน อุดลย์ ทองจำรุณ, 2556) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการสอนและความรู้ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูนับว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติทุกคน เพื่อที่พวกเขาจะได้เป็นคนดีที่มีคุณภาพต่อสังคมต่อไป ครูจะต้องทำทุกอย่างทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา และคุณธรรม ประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม แต่จะขาดไม่ได้เลย ถ้าสิ่งที่หวังจะทำให้

เป็นจริงได้ คือ ครูจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการสอน เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนปฏิบัติตนเป็นคนดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนและสังคม จึงจะได้ชื่อว่าเป็นครูได้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารุง จันทวานิช และคณะ (2540) ได้กล่าวว่า ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอด เป็นผู้ช่วยผู้เรียนรู้จัก การคิด วิเคราะห์มากกว่าการบอกให้จด ให้ทำและเป็นผู้จุดไฟในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูควรมีความรู้ในเนื้อหา ทักษะของการเรียนรู้ วิธีการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี และมีความสามารถในการค้นหาความรู้ เพราะความรู้จะเกิดขึ้นได้เร็วมาก เช่น ความรู้ด้านความก้าวหน้า ทางเทคนิคการสอน จะหาอ่านได้จากอินเทอร์เน็ต (internet) ดังนั้น ครูไทยต้องเก่งภาษาอังกฤษ และมีความรู้ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต (internet) เป็นอย่างดี สามารถประมวลความรู้เหล่านี้มาสอนเด็กได้ ครูควรมีลักษณะเป็น media specialist คือ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อ การสอนเด็กได้เป็นอย่างดี

5) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในการบริหารโรงเรียนมีการจัดระบบงาน และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จากระดับบนสู่ล่างลงมาเป็นระดับชั้น ทำให้การทำงานเป็นระบบ และโรงเรียนเองก็มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานของโรงเรียนชัดเจน ผู้บริหารก็มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (Hertzberg and others, อ้างใน อุดลย์ ทองจำรุณ, 2556) ที่กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และมีความเป็นผู้นำ มีการบริหารงานและการปกครองที่มีความเหมาะสม โดยยึดหลักความเป็นประชาธิปไตย มีการกระจายงาน และมอบหมายงานให้แก่ครูในโรงเรียนด้วยความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล ทำให้ครูเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ของ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (Hertzberg and others, อ้างใน อุดลย์ ทองจำรุณ, 2556) ที่กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคลากร และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อ

ให้สามารถประสานงานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในการวินิจฉัยตัดสินใจ ก็เป็นหน้าที่ๆ สำคัญประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาและเป็นศิลปะอันหนึ่งในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการที่เกิดขึ้น ภาระหน้าที่ๆ สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือการสั่งการ โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่นการสั่งงานด้วยวาจา และการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัคร ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยการเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อนร่วมงานต่างให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของกันและกัน และมีความกระตือรือร้นในการที่จะช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1992) ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่ออกได้เป็น สามประเภท กล่าวคือ (1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E) (2) ความต้องการ มีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R) และ (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G)

8) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่อัตภาพและเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, อ้างใน อุดลย์ ทองจำรุณ, 2556) ที่กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1) ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อายุมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการการปฏิบัติงาน และผู้ที่มีขวัญและกำลังใจดีจะสามารถทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1992) กล่าวว่า ภาวะปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม ที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เป็นคนมีเหตุผลและมีการพิจารณาไตร่ตรอง เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ และในปัจจุบันครูได้รับการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างกว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2544) กล่าวถึง ครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพการสอนไว้ดังนี้ สิ่งที่ครูมืออาชีพควรตระหนักเป็นอย่างยิ่งก็คือ “คุณภาพการสอน” ซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน

3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ต่างก็มีความรู้ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน เพื่อต้องการให้ผลของงานนั้นประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1992) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเลือกวิธีในการปฏิบัติงานตามที่ตัวเองต้องการโดยพิจารณาจากความสามารถที่จะปฏิบัติได้โดยไม่ขัดต่อระเบียบและความถูกต้อง ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้ครูได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานที่ได้รับผิดชอบ

6.1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในงานที่ได้มอบหมายมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบและควรมีการชื่นชมเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานประสบความสำเร็จ

6.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถกำหนดหรือคัดเลือกผู้ร่วมงานได้และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็นและชมเชยการปฏิบัติงานของครู

6.1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรมีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความยุติธรรม โดยการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบที่มาจาก การเลือกตั้ง อาศัยหลักการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงานและให้ความยุติธรรมกับทุกคน

6.1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

และวางแผน และควรติดตามประเมินผล และรายงานการดำเนินงานตามนโยบายและแผนควรส่งเสริมให้ครูทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน และการมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณโรงเรียนอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

6.1.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน และควรให้ความสำคัญเป็นธรรมโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ

6.1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและพร้อมให้ความช่วยเหลือเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลกรณีที่ปฏิบัติงานผิดพลาด และแสดงความรับผิดชอบในกรณีที่ประสบปัญหาหรือมีข้อผิดพลาด

6.1.8 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการจัดหาหรือสรรหาเงินให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีเงินเดือนน้อย หรือการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการของโรงเรียนขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ขาดแคลน และขัดสนด้านการเงิน เนื่องจากความล่าช้าในการเบิกจ่าย หรือผู้ที่ยังไม่ได้รับเงินสวัสดิการและผลประโยชน์ตามสิทธิที่พึงได้รับตามที่รัฐจัดสรรให้ จัดให้คำปรึกษาพยาบาลเป็นระบบง่ายตรงเพื่อความสะดวกในการเบิกจ่าย ให้ความรู้และส่งเสริมให้บุคลากรใช้จ่ายตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและเพียงพอ ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของนอกกายมากเกินไป เพื่อลดปัญหาการใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือย

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

6.2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

6.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ

7. เอกสารอ้างอิง

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จำนง ภาษาประเทศ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- มณี ภัคเกษม. (2528). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มีทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2544). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ศึกษาธิการ. กระทรวง. (2556). **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2545-2559)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อำรุง จันทวานิชและคณะ. (2540). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- Alderfer, C.P. (1992). **Existence Relatedness and Growth**. New York : Free Press.
- Schermerhorn, J.R. (1996). **Organizational behavior**. New York: John Wiley.

8. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเย็ด และคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย กราบนมัสการขอบคุณพระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (ขันโท),ดร.

ขอขอบคุณ ดร.จางง กมลศิลป์ และนายพีระชัย ไม้แก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยจนทำให้งานวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอนมัสการขอบคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์,ดร. ขอขอบคุณ ดร.กฤษ ศรีสารคาม ดร.สมศรี แก้วกิตติ ที่กรุณาตรวจรูปแบบ ให้คำแนะนำ แก้ไขรูปแบบ จนทำให้งานวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา เครือข่ายเมืองโนนตาลหนองแก้วแคนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูล และการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้งานวิจัยเล่มนี้เสร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจตลอดมา