

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3
Casual Factors Influencing the Effectiveness and Efficiency of Teacher
Government Officers' Working Performances in the 1st – 3rd Offices of
Lampang Primary Educational Services Area

สุดคณิง ปกปิด (Sutkanung Pokpit)

สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

อีเมลผู้แต่งหลัก : sutkanung111@gmail.com เบอร์โทร : 081-765-0345

วันที่รับบทความ 5 กุมภาพันธ์ 2561

วันที่แก้ไขบทความ 6 กรกฎาคม 2561

วันที่ตอบรับบทความ 9 กรกฎาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือตัวแปรภายนอก ประกอบด้วย การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และเจตคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรภายใน ประกอบด้วย ภาระงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 420 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 23.50$, $df = 50$) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.47 ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI = 0.99) ค่าดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI = 0.98) รวมทั้งดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR = 0.020) กราฟ Q-Plot ชันกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือ R SQUARE ตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเท่ากับ 0.14 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 14

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ADMINISTER) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ข้าราชการครู; ประสิทธิภาพ; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study aimed to determine the consistence of constructed model compared with its empirical data, as well as to investigate direct, indirect, and overall influences found in the effectiveness of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lamphang Primary Educational Services Area. External variables used for this study included school administrators' educational administration, abilities in effective instructional management, and attitudes on professional teachers; otherwise, internal variables used for this study included teachers' job duties, working motivation, as well as teacher government officers' effectiveness and efficiency of their working performances. In the 2nd semester of the 2016 academic year, a

questionnaire was conducted with 420 teacher government officers working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area. Also, the narrative statistical description was carried out for analyzing the correlations of observatory variables, as well as casual factors influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area, and the Lisrel program was finally analyzed with the consistence of the constructed model compared with its empirical data. The findings of the study were detailed as follows.

1) In analyzing the casual factors with its Chi-square (χ^2) of 23.50, its degree of freedom (df) of 50, its goodness of fit index (GFI) of 0.99, its adjusted goodness of fit index (AGFI) of 0.98, its root mean squared residual (RMR) of 0.020, as well as its Q-Plot, influencing the effectiveness of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area compared with its empirical data, it showed that variables found in the constructed model in consistence with its empirical data was not significantly different, meanwhile the R square of 0.14 found in variables influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area showed that the variables shown in the variance of the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances with 14 percent were mostly found, and

2) The overall variables influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area were significantly different at 0.01 in terms of their motivation, meanwhile the variables influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area were significantly different at 0.05 in terms of their attitudes.

Moreover, the maximum direct variables influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lampang Primary Educational Services Area were significantly different at 0.01 in terms of their motivation whereas the direct variables influencing the effectiveness and

efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lamphang Primary Educational Services Area were significantly different at 0.05 in terms of their motivation,

Also, the school administrators' educational administration was mostly found in the positive indirect variables influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lamphang Primary Educational Services Area, meanwhile their attitudes on professional teachers were mostly found in the positive indirect variables influencing the effectiveness and efficiency of teacher government officers' working performances working for the 1st – 3rd Offices of Lamphang Primary Educational Services Area.

Keywords : teacher government officer; effectiveness; efficiency; working performance

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อ้างใน แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา, 2554) ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพของคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกัน ทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพ บุคลากร หรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียน รวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษาการสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา และการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคม และชาติบ้านเมือง เพราะครูรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ ครูต้องพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่พร้อมทั้งสติและปัญญาที่จะแก้ไขปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม จึงกล่าวได้ว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพประชากรในสังคม ซึ่งคุณภาพของประชากรในสังคมนี้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นวิชาชีพของคนเก่ง คนดีในสังคม

และผู้ประกอบวิชาชีพนี้ควรเป็นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และสามารถชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม (ดิเรกพรสีมา, 2541)

เพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนด กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550 (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) คือ กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป และ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน และได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งนี้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู มี 2 กรณีคือ เลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้นต่อปี และ 2 ขั้นต่อปี ซึ่งอำนาจการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา แต่เนื่องจากข้าราชการครูแต่ละท่านมีภาระงานสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกัน สอนในระดับชั้นที่ต่างกัน และได้รับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากการสอนที่ต่างกัน ทำให้ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกันได้ทำงานมากน้อยแตกต่างกัน แต่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูของโรงเรียนแต่ละแห่ง ผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครู 2 ขั้นต่อปี ได้เพียงร้อยละ 15 ของข้าราชการครูในโรงเรียนทั้งหมด ทำให้ครูที่ได้ทำงานหนักหลาย ๆ ท่าน ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นต่อปี ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นผลมาจากการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยศึกษาตัวแปรที่เป็นสาเหตุอันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติอย่างหนึ่งที่อาศัยการประยุกต์วิธีการวิเคราะห์การถดถอยมาอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัว ที่มีต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อสังเกตในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3

ขอบเขต

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 3,659 คน

กลุ่มตัวอย่าง

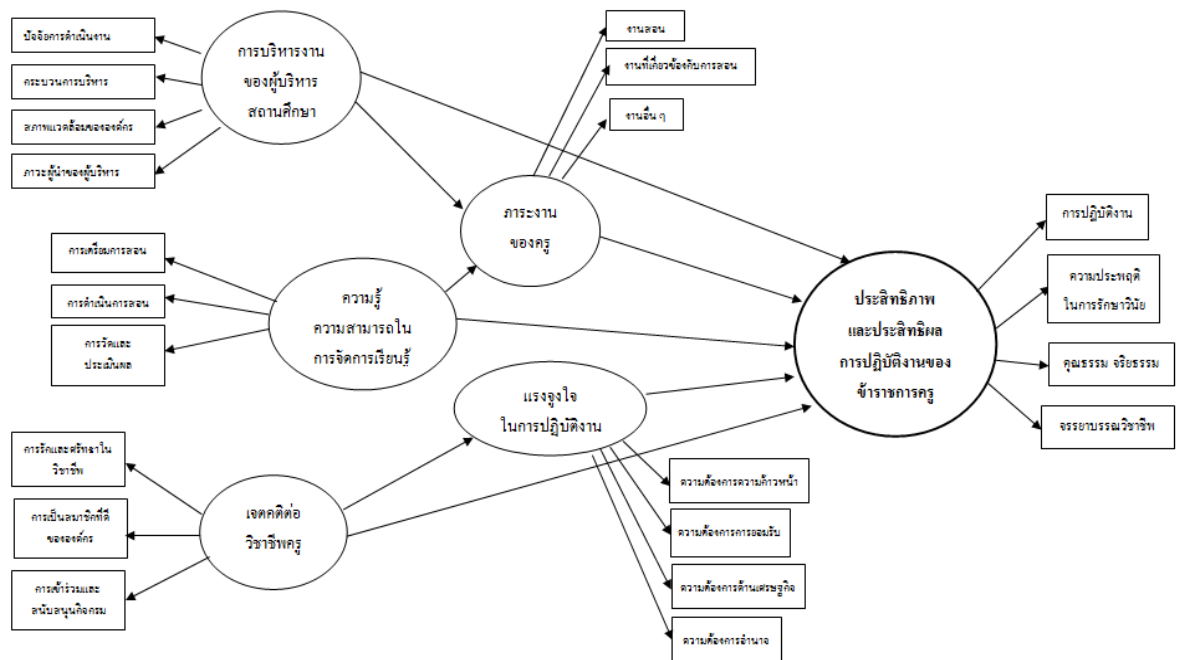
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 420 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่
 - 1.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู
 - 1.4 ภาระงานของครู
 - 1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3



สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิจัย ต้องมีความเหมาะสมระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับจำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

ตามหลักเกณฑ์คือ 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร (Hair และคณะ, 1998 ; นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 21 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 420 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางทั้ง 3 เขตเป็นตัวแบ่งชั้น แล้วใช้จำนวนข้าราชการครูในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่เป็นเกณฑ์กำหนดสัดส่วน เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่ แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนข้าราชการครูในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการ โดยเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ ซึ่งแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 ข้อ

ด้านที่ 2 ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 12 ข้อ

ด้านที่ 3 เจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 4 ภาระงานของครู จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ

โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ โดยในแต่ละระดับมีความหมายเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลางหรือไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยหรือไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
2. ศึกษาโครงสร้างเนื้อหา วิธีการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดรูปแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
4. นำแบบสอบถามไปให้ประธานและกรรมการที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง รวมทั้งภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการทดสอบและด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาว่าแต่ละข้อมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุมและความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับข้อที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับข้อที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยนำคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 โดยใช้สูตรการหาค่า IOC (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538: 249) โดยค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า .50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537:4) จึงถือว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว

6. ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับกลุ่มครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 คน
8. จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total Correlation) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วคัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวนข้อคำถามรวมทั้งหมด 56 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.3613 ถึง 0.9657

9. จากนั้นนำแบบสอบถามที่คัดเลือกในข้อ 8 มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งหมด 5 ด้านมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9266, 0.9452, 0.9832, 0.8046 และ 0.8935 ตามลำดับ

10. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกข้อที่มีประสิทธิภาพแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

11. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงรายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ติดต่อประสานงานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้งหมด คือครบทั้ง 420 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เมื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัส จัดระบบข้อมูล และทำการบันทึกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการกำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ค่าสถิติต่างๆ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลกลาง เบื้องต้นของการวิเคราะห์เส้นทางและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ทั้งก่อนปรับ และหลังปรับโมเดล ดัชนี RMR (Root Mean Squared Residual) ดัชนี RMSEA ดัชนี Standardized Residual กราฟ Q-Plot และโมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พร้อมทั้งตารางแสดงผลรวมอิทธิพล (Total Effect) อิทธิพลตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 420 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาอื่น ๆ สาขาวิชาปฐมวัย และสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาพลศึกษาน้อยที่สุด ส่วนสาขาวิชาสุศึกษา ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุราชการ 1-5 ปี รองลงมาคือ มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีอายุราชการ 6-10 ปี และมีอายุราชการ 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คศ.1 รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่งครู คศ.2 (วิทยฐานะชำนาญการ) ดำรงตำแหน่งครู คศ.3 (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ) และดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจำนวนน้อยที่สุด

ตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีความค่อนข้างสูง มีการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ พิจารณาได้จากความเบ้ที่มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ โดย มีค่าอยู่ระหว่าง -0.289 ถึง 0.276 เมื่อพิจารณาความโด่งของตัวแปร พบว่าตัวแปรมีลักษณะการกระจายเข้าใกล้โค้งปกติ

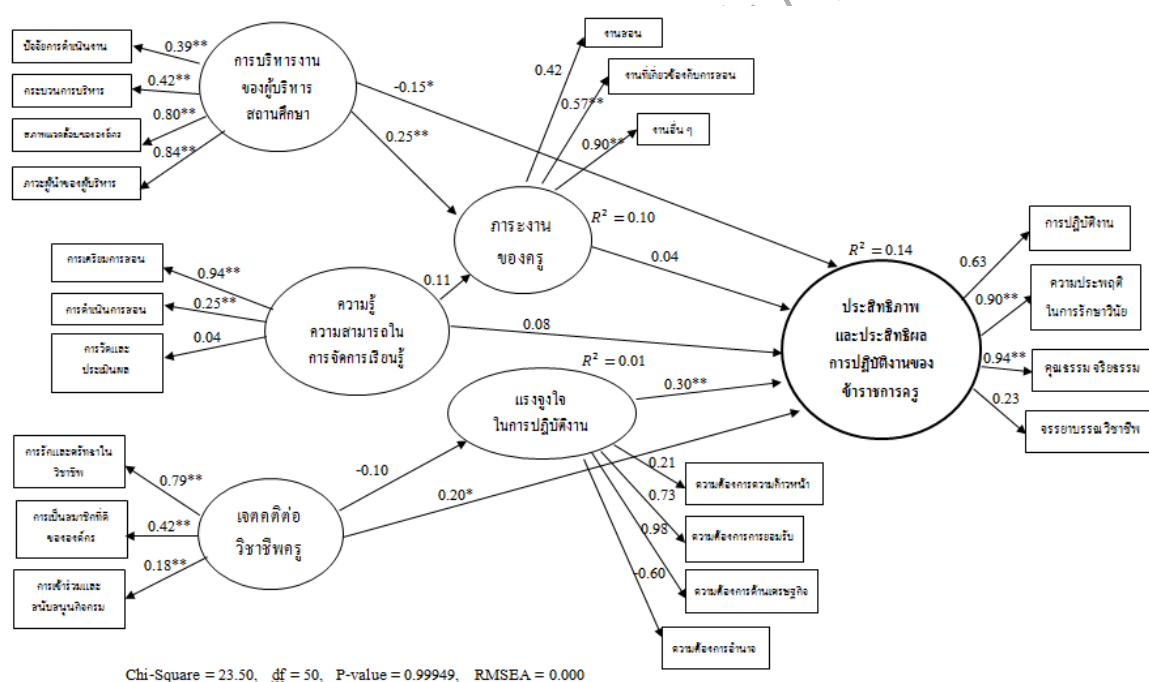
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 จำนวน 21 ตัวแปร โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ ตั้งแต่ -0.316 ถึง 0.754 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 94 คู่ และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 16 คู่

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3

โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2=23.50$, $df = 50$) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.47 ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI = 0.99) และมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI = 0.98) และมีค่าเข้าใกล้ 1 รวมทั้งดัชนีรากฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR = 0.020) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ กราฟ Q-Plot ชันกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาพที่ 2 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือ R SQUARE (R^2) ตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเท่ากับ 0.14 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 14

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ADMINISTER) และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยโดยภาพรวมสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย โดยผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเท่ากับ 0.14 หรือร้อยละ 14 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรภาระงานของครู และตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโดยการปฏิบัติงานตามภาระงานของข้าราชการครู จะต้องได้รับคำสั่งหรือได้รับการมอบหมายงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถ้าเป็นภาระงานที่ครูได้รับเกี่ยวกับการสอน จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้ที่ครูจะได้รับการะงานสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนแล้ว ครูจะต้องรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย งานด้านการบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ ถ้าครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน หรือเป็นครูที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสั่งให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นในหลายๆ หน้าที่ หรืออาจได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่มากเป็นพิเศษ จนบางครั้งอาจต้องใช้เวลาใน

การสอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของชั่วโมงนั้นๆ หรือถ้าครูได้รับการงานสอนมากเกินไป จนไม่มีเวลาเตรียมการสอนหรือไม่มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น อาจส่งผลให้การจัดการเรียนสอนหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ดังหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่ง ก.ค.ศ. กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้ ความขาดแคลน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน ความทันเวลา ผลลัพธ์/ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน และการประหยัดทรัพยากร หรือความคุ้มค่าของผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา จันทกร (2551 : 92-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ 1) ภาระงานสอนส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 2) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 3) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการการยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคคลในองค์กร รวมทั้งความต้องการการยกย่อง และต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ เช่นเดียวกับ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งตำแหน่ง หน้าที่ และต้องการการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและนักเรียน โดยการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงานต่าง ๆ ตั้งใจจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ รวมทั้งการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะและเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ครูที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ สร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสอนหรือฝึกฝนนักเรียนให้มีผลงานอย่างสร้างสรรค์ จะทำให้ครูได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ Alderfer

(1972)ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ความต้องการอยู่รอดหรือดำรงชีพ (E – Existence Needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) คือ ความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือในองค์กรก็เป็น ค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี เป็นต้น 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (R – Relatedness Needs) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง และ 3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G – Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้า ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป เป็นความก้าวหน้าในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่อง และบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมและทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการการยอมรับ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคคลในองค์กร รวมทั้งความต้องการการยกย่อง และต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ เช่นเดียวกับ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งตำแหน่ง หน้าที่ และต้องการการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและนักเรียน โดยการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงานต่าง ๆ ตั้งใจจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ รวมทั้งการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะและเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ครูที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ สร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสอนหรือฝึกฝนนักเรียนให้มีผลงานอย่างสร้างสรรค์ จะทำให้ครูได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ Alderfer(1972) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ความต้องการอยู่รอดหรือดำรงชีพ (E – Existence Needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) คือ ความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือในองค์กรก็เป็น ค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี เป็นต้น 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (R – Relatedness Needs) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง และ 3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G – Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง

สภาพและความเติบโตก้าวหน้า ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป เป็นความก้าวหน้าในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่อง และบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวก สูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาคือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่ สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของ โรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTITUDE) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจตคติต่อวิชาชีพครูหรือ ความรู้สึก ความคิดของครู อาจมีทั้งครูที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในอาชีพครู หรือพฤติกรรม การแสดงออกของครูอาจมีทั้งครูที่แสดงพฤติกรรมเหมาะสมและไม่เหมาะสมกับความเป็นครู โดยผ่าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพครู พบว่า พฤติกรรมผิดจริยธรรมของครู ด้านการครองงาน คือ เรื่อง ของการสอนที่ครูไม่มีเวลาสอนในห้องเรียน เนื่องจากมีภาระหน้าที่อื่นที่ต้องทำ และครูทุ่มเทเวลา สอนให้กับการสอนพิเศษมากกว่าการสอนในห้องเรียน ครูสอนไม่เต็มทีหรือสอนไม่เต็มเวลา กล่าวได้ ว่าปัจจุบันครูบางกลุ่มต่างกอบโกยผลประโยชน์จากอาชีพตน นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเชิงจริยธรรม อีกเรื่องหนึ่ง คือ การวิ่งเต้น โกงย้าย โดยบางกรณีครูจะพยายามวิ่งเต้นทุกวิถีทางโดยชอบหรือมิชอบ เพื่อให้ได้โอนย้ายเข้ามาอยู่โรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนประจำจังหวัด หรือโรงเรียนดัง ที่มีอัตราการ แข่งขันนักเรียนเข้าเรียนสูง ตลอดจนมีชื่อเสียงเรื่องเงินบริจาคก้อนโต เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้ กลายเป็นสินค้า Brand Name ที่ครูอยากเข้าไปเพื่อติดเครื่องหมายการค้าจะได้สอนพิเศษ ซึ่งจะมี ลูกค้า ลูกศิษย์มาเรียนกันจำนวนมาก ซึ่งพฤติกรรมต่างๆเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ผิดจริยธรรมครูทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครู ภาระงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรให้ความสำคัญกับด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ การเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ การให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือกันและกัน เป็นต้น โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โครงการเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการชี้แนะและให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน เทคนิคการสอน การผลิตสื่อ และการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และโครงการพัฒนาวิชาชีพ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. โรงเรียนควรเพิ่มกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการพัฒนาครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับ มาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเป็นแนวทางในการสร้างเทคนิคและนวัตกรรมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งแสดงถึงการมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3. ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านการบริหารทั่วไป หรืองานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ควรจะปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ หรือการประชุมในชั้นวางแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน ควรได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาก่อน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

และโรงเรียนควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ครูเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งอาจดำเนินการในระดับโรงเรียน ระดับอำเภอ ระดับเขตพื้นที่ หรือระดับจังหวัด เพื่อให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งนี้ ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพแล้ว จะมีส่วนช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางทั้ง 3 เขต แต่เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนแต่ละแห่งอาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนหรือประเภทของโรงเรียน และอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความแตกต่างกัน ดังนั้นควรทำการวิจัยในลักษณะนี้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 โดยคำนึงถึงขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือประเภทโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Group)
2. งานวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางทั้ง 3 เขต เพียงสังกัดเดียว ดังนั้นควรทำการวิจัยในลักษณะนี้เพื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนในสังกัดอื่น เช่น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นต้น
3. จากงานวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น อาจทำให้ได้ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูไม่ครบ ดังนั้นควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาตัวแปร เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบ**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

ดิเรก พรสีมา. (2541). **รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

พ.ศ. 2541. มปป.

ธัญลักษณ์ รุจิภักดี. (2555). **จริยธรรมในวิชาชีพครู (Ethics of the Teacher' Profession).**

กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน**

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อรอุษา จันทกร. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง**
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence: Relatedness and growth, human needs in**
organizational setting. New York: Free Press.