

ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
อำเภอหล่มสัก จังหวัด เพชรบูรณ์ กรณีศึกษา : ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษานานกลาง – ช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์¹

กอบแก้ว จำคำ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาปัจจัย
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความพึงพอใจกับประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่
ศึกษา คือ กรณีศึกษา : ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษานานกลาง – ช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก
จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 120 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1. ปัจจัยความผูกพันมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน 2. ปัจจัยความพึง
พอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม และ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. ปัจจัยความผูกพันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
มาก 2. ปัจจัยความพึงพอใจ กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัด
เพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3. ความผูกพันและความพึงพอใจ กับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก
และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ : ความผูกพัน /ความพึงพอใจ/ประสิทธิผล

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องความผูกพันและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ
หล่มสัก จังหวัด เพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมสภาพแวดล้อม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของชาติให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิด กับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยทำหน้าที่จัดการเกี่ยวกับศึกษารอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อ และอำเภอน้ำหนาว และจากทั้ง 4 อำเภอในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อำเภอหล่มสัก ถือเป็นอำเภอที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในด้านขนาดพื้นที่ และจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน รวมถึงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นข้าราชการครู และได้แบ่งโรงเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย เรียกว่า ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาออกเป็น 6 ศูนย์เครือข่ายเพื่อให้สะดวกในการกำกับติดตามดูแลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ จากนโยบาย เป้าหมาย การดำเนินการ ด้านการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างมากจะให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และข้าราชการครูในอำเภอหล่มสักส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอหล่มสัก เนื่องจากในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีสถาบันที่ให้การศึกษาในด้านการผลิตบุคลากรครู คือมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงมีผู้สนใจเข้าศึกษาต่อ เพื่อประกอบอาชีพรับราชการครูเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ กรณีศึกษา : ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ้านกลาง – ช่างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างไร
2. ความพึงพอใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างไร

3. ปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างไร
4. ความผูกพันและความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความพึงพอใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยความผูกพันและปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ขอบเขตด้านประชากร ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ้านกลาง – ช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านดงน้ำเต้า โรงเรียนบ้านช้างตะลูด โรงเรียนบ้านร่องกะถิน โรงเรียนบ้านป่าบง โรงเรียนบ้านกลาง โรงเรียนบ้านน้ำพุ โรงเรียนบ้านชำภู และโรงเรียนบ้านห้วยสวิง มีข้าราชการครูจำนวนรวมทั้งหมด 120 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น

1) ปัจจัยความผูกพัน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ด้านความจงรักภักดี ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความเสียสละ และ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ

2) ปัจจัยความพึงพอใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้า ด้านความเป็นธรรม และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ

วิชาชีพครู ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำครู

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาระหว่าง เดือน มีนาคม – เมษายน พ.ศ. 2564

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (Theory X and (Theory Y) ของ Douglas McGregor (McGregor, 1960 ; อ้างถึงใน สุวรรณี แสงมหาชัย, 2560, หน้า 100-101) ได้เสนอมุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ที่แตกต่างกัน 2 แนวทางแนวทางหนึ่งคือแนวทางที่เป็นเชิงลบซึ่งหมายถึงทฤษฎี X และอีกแนวทางหนึ่งเป็นเชิงบวก คือ ทฤษฎี Y จากมุมมองของผู้บริหารที่มีเกี่ยวกับมนุษย์จะทำให้ผู้บริหารใช้วิธีในการจัดการกับพนักงานในลักษณะที่แตกต่างกัน

ทฤษฎี Side –bet Theory ของ Becker (Becker, 1960 ; อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 5-6) สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่ บุคคลเปรียบเทียบว่า เขาได้ลงทุนในกำลังกายกำลังปัญญา เวลาให้กับองค์การและยอม เสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้น ย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ซึ่งหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์การ ไปแล้วเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้น การที่บุคคลจะเข้าเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็ เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์การมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์การจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้ง องค์การนั้นไป

ทฤษฎีความไว้วางใจ-ความผูกพัน (Commitment-Trust Theory) ของ Morgan and Hunt (Morgan and Hunt, 1994 ; อ้างถึงใน สุรทิน กริดำรงศักดิ์, 2560, หน้า 56) ทฤษฎีได้อธิบายว่า ความไว้วางใจและความผูกพันเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จทางการบริหาร ไม่ใช่อำนาจที่สามารถ สร้างเงื่อนไขหรือบังคับผู้อื่นได้

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความผูกพันองค์การของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 1.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน 2.ด้านความจงรักภักดี 3.ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 4.ด้านความเสียสละ และ 5.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory) (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน พร สวัสดิ์ศิริศานนท์, 2555, หน้า 222) เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือที่เรียกว่าทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยาทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ของคนกับงานของเอกบุคคลนั้นเป็นสิ่งพื้นฐานและทัศนคติต่อการทำงานจะสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Alderfer, 1969 ; อ้างถึงใน กฤษฎา เชียรวัฒนสุข, 2555, หน้า 172) เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรใน

ฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร ทฤษฎี E.R.G. นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่ออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E) 2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R) 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G)

ทฤษฎีความต้องการ (Acquired Need Theory) ของ David C. McClelland (McClelland, 1969 ; อ้างถึงใน สุวรรณิ แสงมหาชัย, 2560, หน้า 103-104) และคณะได้ให้คำอธิบายที่มีประโยชน์ในเรื่องความต้องการโดยได้เสนอทฤษฎีการจูงใจบนพื้นฐานที่ว่า คุณต้องการและเรียนรู้ความต้องการจากวัฒนธรรมของเขาซึ่งมีอิทธิพลของวัฒนธรรมได้แก่ครอบครัวกลุ่มเพื่อนรายการโทรทัศน์และเว็บไซต์เมื่อความต้องการมีความมากพอ ก็จะทำให้คนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของงานเพื่อที่จะทำให้พึงพอใจและความต้องการที่สำคัญ มี 3 ประการคือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการอำนาจ และความต้องการความผูกพัน

ทฤษฎีความพึงพอใจของ Shelley (Shelley, 1957 ; อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ บุตรดี 2556, หน้า 9) กล่าวว่า ทฤษฎีความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกคือความรู้สึกที่เกิดที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุขมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งระบบความรู้สึกทั้ง สามด้านนี้เรียกว่า “ระบบความพึงพอใจ”

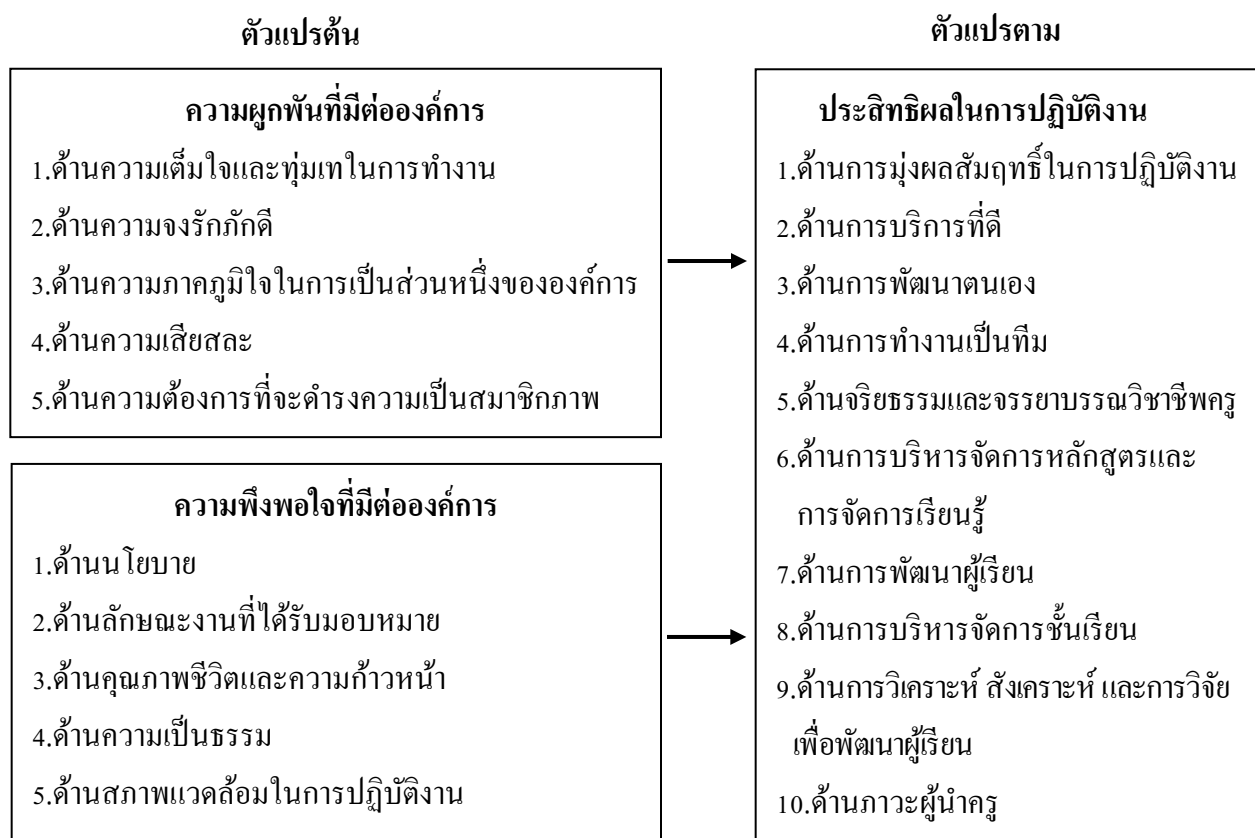
จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความพึงพอใจต่อองค์กรของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจต่อองค์กรประกอบด้วย 1.ด้านนโยบาย 2.ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย 3.ด้านคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้า 4.ด้านความเป็นธรรม และ 5.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553: 24-25) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็น คุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่า คนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ได้กำหนดขอบข่าย การพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยการวิเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงาน ใน

สถานศึกษา จากการสังเคราะห์สามารถสรุป ได้ว่า สมรรถนะครู นักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2.ด้านการบริการที่ดี 3.ด้านการพัฒนาตนเอง 4.ด้านการทำงานเป็นทีม 5.ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 6.ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 7.ด้านการพัฒนาผู้เรียน 8.ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 9.ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 10.ด้านภาวะผู้นำครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขั้นตอนการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ความพึงพอใจ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรต่าง ๆ ทบทวนแนวคิดที่รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ความผูกพัน ปัจจัยความพึงพอใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้น รวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหา และปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเชื่อถือได้ สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือออกแบบแบบสอบถาม และนำไป ปรัชญาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการทําวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม แก่ข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ้านกลาง-ช้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 120 ราย เพื่อศึกษาความผูกพันและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

4. การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นถึงความผูกพันและความพึงพอใจและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้ สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายข้อมูลด้วยสถิติ เบื้องต้น ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และอายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของปัจจัยความผูกพันและระดับความพึงพอใจของปัจจัยความพึงพอใจของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาค่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และเพศชายจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ตามลำดับ

2. ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาคือ ตำแหน่ง ครู มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาคือตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูชำนาญการ ซึ่งมีมีจำนวนเท่ากันคือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ตามลำดับ

4. อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุดอยู่ในช่วง 31 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รองลงมาคือ ช่วง 6-10 ปี และช่วง26-30 ปีซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ 17 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 14.17 รองลงมาคือช่วง 1-5 ปี และ ช่วง 16-20 ปีซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ ช่วงละ 16 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 13.00 รองลงมาคือ ช่วง 11-15 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาคือ ช่วง 21-25 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของปัจจัยความผูกพัน ของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มกรณีศึกษา จำนวน 120 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.620 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 4.45$) และ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ($\bar{X} = 4.37$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจของปัจจัยความพึงพอใจ ของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มกรณีศึกษา จำนวน 120 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.663 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.28$) และ ด้านความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.15$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มกรณีศึกษา จำนวน 120 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.588 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.62$) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.45$)รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.10$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพัน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความผูกพัน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .861$, sig. = .000) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความผูกพัน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความพึงพอใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .816$, sig. = .000) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความพึงพอใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันและความพึงพอใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .877$, sig. = .000) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันและความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) **ปัจจัยความผูกพัน** ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ควรให้ความสำคัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความจงรักภักดี ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทางราชการและหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ควรเห็นความสำคัญของครูทุกคนเท่ากัน สร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละ ควรให้การยกย่องเชิดชูครูผู้มีความเสียสละทั้งกำลังกายหรือกำลังทรัพย์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ควรให้การสอบบรรจุเข้ารับราชการครูมีการดำเนินการในระดับท้องถิ่น หรือเขตพื้นที่การศึกษา ให้คนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตการศึกษาที่มีการสอบบรรจุ มีคะแนนพิเศษกว่า คนที่มีภูมิลำเนาต่างถิ่น เพราะถ้าครูได้บรรจุในโรงเรียนที่เป็นภูมิลำเนาจะไม่อยากเขียนย้าย

2) **ปัจจัยความพึงพอใจ** ด้านนโยบาย ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายแผนปฏิบัติการ

กฎระเบียบของโรงเรียน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อุมีความสามารถ และความถนัดของครู ด้านคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ เพื่อจะได้มีตำแหน่งก้าวหน้าขึ้น และมีเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ด้านความเป็นธรรม ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในทุกด้าน โดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะรู้ได้ถึงทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อครูแต่ละคน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน จัดห้องเรียนให้สะอาด

3) **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน** ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้น ด้านการบริการที่ดี ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำครู ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ชัดเจนและนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็น

3. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของ สป. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).
- กัญจิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรชนก เข้มอุทัย. (2557). ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ เพ็ชรบุญ. (2554). การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพร สิ้นพัฒนาพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชรินทร์ คีรีเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธิดา ชูชวง. (2556). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อ โรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กร การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565), เพชรบูรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ, กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.