ปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

FACTORS ENCOURAGING FULL CONTRIBUTION OF MUNICIPALITY SCHOOL TEACHERS IN MOUNG SUPHANBURI.

พรรณมาส พรมพิลา[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยกระตุ้น และส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี โดยการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ประชากรในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวมจำนวน 151 คน โดยดำเนินการในปีการศึกษา 2557 ระหว่าง เดือน สิงหาคม ถึงเดือน มีนาคม 2558 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเพื่อการจำแนกกลุ่มตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (Factor Analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) วิเคราะห์ค่าไค–สแควร์ (Chi-Square) (χ^2) - test of Independence

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จากการ (Path analysis) มีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี องค์ประกอบปัจจัยจูงใจ มี 3 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการอบรมสัมมนา/การศึกษาดูงาน และการได้รับการนิเทศการสอน และองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน มี 7 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพ การบริหารงาน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการยกย่อง/การให้เกียรติ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนตำแหน่ง และด้านการรักษาบุคลากร สามารถกระตุ้นครูให้ปฏิบัติการสอนได้เต็มความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา .05

2. ความพึงพอใจของครูต่อปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

ABSTRACT

The purposes of this research were to Factors Encouraging Full Contribution of Municipality School Teachers in Moung Suphanburi. 1) The process Factors Encouraging Full Contribution of Municipality School Teachers in Moung Suphanburi. 2) The Teachers's satisfaction on Factors Encouraging Full Contribution of Municipality School Teachers in Moung Suphanburi. The Population used of this study were 151 respondents. The method of documentary analysis, respondents Comprising a director of Education Division, Superviser, Acadamie, Directors, Deputy Directors of school and Teachers which Academic Year 2014 was conducted in August-March 2015, in order to set up on encouraging treatment package. A set of guestionnaire on teaching pesfarance was for callceting data after the treatment was implemented. The data were then statistically analyzed by the Factor Analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, Path analysis and Chi-Square (χ^2) -test of Independence.

[1] รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดปราสาททอง เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

1. It was found that the follouing factors:Admimistrator responsibility;Semina and supervision. Eancouraging Teacher Engagament:Teachers change behavior of supervision, organizational policy and management, personnel's needs of achievement, dignity, compassion, personnel's characteristics, workplace characteristics and working condition,work characteristics and responsibilities, compensation and bencfits, and various work. Were significantly correlated with themselves were significantly encouraging full contribution of teachers at α –Coefficient .05 lavel.

2. The Teachers's satisfaction on Factors Encouraging Full Contribution of Municipality School Teachers in Moung Suphanburi is in Most satisfied.

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2559) ข้อ 1 ระบุไว้ว่าจะต้องพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา ซึ่งมีแนวนโยบาย เพื่อการดำเนินการ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อการพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยมี เป้าหมายให้นักเรียนเป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เป็นคนดีและมีความสุข ตลอดจนส่งเสริมให้ครูทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพราะการศึกษาเป็น กระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 ที่ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า นักเรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

การบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและคำนึงถึง ขวัญและกำลังใจด้วย เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะเดียวกันแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องที่จำเป็น และสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 4 ที่กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายใน และการประกันคุณภาพภายนอกซึ่งเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งก็คือประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเอง รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวถึงการมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ความคาดหวังความต้องการของทุกฝ่ายเห็นว่าการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการผลิตคนที่มีคุณคุณภาพสู่การพัฒนาประเทศโดยตรง โดยเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติ สิ่งที่บ่งชี้ว่าสถานศึกษา มีประสิทธิผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972. อ้างถึงใน Hoy and Miskel.) ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ ต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ครู ก็เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2552 จำเป็นต้องให้บรรลุเป้าหมายตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนมีความรู้คู่คุณธรรมได้ คือ ครู "ครู" หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

วิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้าน ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อ การเรียน การสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการสอนเป็นทีม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนว ล้วนเป็นกระบวนการที่สถานศึกษา ต้องพัฒนาสร้างสรรค์ให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมหลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีนัก เรียนเป็นผู้ช่วยครูเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ครู คือ บุคลากรที่สำคัญในการจัดการศึกษา หากครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ครูไม่สามารถปฏิบัติการสอนได้ หรือปฏิบัติการสอนได้แต่ไม่เต็มตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยใช้หลักการทฤษฎีการจัดการเรียนการสอนต่างๆ และกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำครูต้นแบบและสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ มหาวิทยาลัยและชมรมวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยพัฒนาครู ให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และรับผิดชอบการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะพัฒนาครูผู้สอนในเรื่องปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถของครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จึงมีความมุ่งหวังและตั้งใจจริงที่จะพัฒนาครูในโรงเรียน ให้มีความตระหนักถึงปัญหาที่จะศึกษาค้นคว้า พัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้ครูสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางการจัดกิจกรรม ตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน ซึ่งมีความจำเป็นต้องปลูกฝัง พัฒนานักเรียน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมา และปัญหาของการวิจัย ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

วิธีการศึกษา

แผนแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวตรวจสอบสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (The one shot non-experimental case study design) การศึกษานี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาเรื่องปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ การวิจัยของบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถ การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ ปรับปรุง

คุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แล้วสรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติ การสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์ เอกสารแนวคิด ทฤษฎี แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis) ได้ประเด็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ขั้นที่ 2 นำองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นครูที่ได้มาสร้างเครื่องมือ และพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย โดยนำข้อมูลจากประเด็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ได้มาสร้าง เป็นแบบสอบถามฉบับที่ 1, 2 ,3 ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้องค์ประกอบของปัจจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจความตรงของเนื้อหา (Content validity) นำผลวิเคราะห์ที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสองพี่น้อง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 3 ฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 70 ข้อ นำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี โดยนำแบบสอบถาม ไปแบบสอบถามครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 151 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.36 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เนื้อหาปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ไปสอบถามผู้อำนวยสถานศึกษา 5 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน (ไม่รวมกับผู้วิจัย) ศึกษานิเทศก์ 1 คน นักวิชาการ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้รับกลับมาร้อยละร้อย แล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์คำนวณค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 สอบถามความพึงพอใจของครูต่อปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้ให้ข้อมูล คือ ประชากรครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 136 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ ครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 136 คน โดยนำสอบถามไปสอบถามความพึงพอใจของครูต่อปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มความสามารถของครูในสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดพิมพ์รูปเล่ม และรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 151 คน และครูผู้สอน จำนวน 136 ตน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเป็นประชากร คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 151 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ศึกษานิเทศก์ 1 คน นักวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 136 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นผู้ให้ข้อมูล

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ จำนวน 10 ข้อ และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 60 ข้อ รวมแบบสอบถามจำนวน 70 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในหน้าที่ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันด้วยการคำนวณค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของปัจจัยกระตุ้นจากผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

5. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

6. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่าง เต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่าค่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เป็นจริงแบบนั้น

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครู ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) สรุปได้ 70 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความประโยชน์ของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีจำนวน 15 คน ตอบแบบสอบถามกลับมา 15 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 51 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุ 41- 50 ปีน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ยืนยันผลการประเมินว่ามีความเหมาะสม และส่งแบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประชากร ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์ปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้เต็มตามความสามารถของครู ในสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

ตอนที่ 2 ผลศึกษาผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

1. วิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 15 คนเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 51 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุ 41- 50 ปีน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ในส่วนความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของปัจจัยกระตุ้นครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41, \sigma = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ของปัจจัยกระตุ้นครูฯมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.52, \sigma = 0.43$) รองลงมาตามลำดับได้แก่ด้านความสอดคล้องของปัจจัยกระตุ้นครูฯ($\mu = 4.42, \sigma = 0.42$) ด้านความเหมาะสมของปัจจัยกระตุ้นครูฯ ($\mu = 4.42, \sigma = 0.42$) และด้านความเป็นไปได้ของปัจจัยกระตุ้นครู ($\mu = 4.28, \sigma = 0.24$)

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการ และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 151 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ศึกษานิเทศก์ 1 คน นักวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 136 คน จำนวน 151 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 144 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.46 แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 144 คน เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 เพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 78.47 ด้านอายุของผู้ตอบด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 - 40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 อายุ 41- 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.53 และอายุ 50 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ด้านวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 63.19 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 ด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ ไม่เกิน 10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาประสบการณ์ 11 - 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ประสบการณ์21 – 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22และประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันพบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 6 - 10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ42.36 รองลงมาประสบการณ์ 11 - 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 26.39 และ ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี น้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 และ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า เป็นครู จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 89.58 รองผู้อำยวนการสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศึกษานิเทศ นักวิชาการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คิดเป็นร้อยละ 2.78

2.2 ระดับการปฏิบัติปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวม มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ =4.32, σ = 0.10) เมื่อพิจารณารายด้าน การอบรมสัมมนา/การศึกษาดูงาน มีระดับการปฏิบัติมาก (μ = 4.41, σ = 0.22) รองลงมา คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน (μ = 4.42, σ = 0.22) ความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด (μ = 4.41, σ= 0.22) การปฏิบัติการสอน (μ = 4.40, σ = 0.37) การรักษาบุคลากร (μ = 4.34, σ = 0.37) การนิเทศการสอน (μ = 4.27, σ = 0.42) ประสิทธิภาพการบริหารงาน (μ = 4.27, σ = 0.28) และข้อที่ค่าน้อยที่สุด มีระดับการปฏิบัติมาก คือ ด้านการยกย่อง/การให้เกียรติ์ (μ = 4.20, σ = 0.41)

2.3. การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี การวิเคราะห์เมื่อพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 16 ปัจจัย พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกปัจจัยย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าองค์ประกอบทั้ง 16 ปัจจัย มีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบปัจจัยไม่ถึง 0.60 ทำให้ ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 14 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 91.83

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เป็นประชากรจำนวน 151 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล แบบสอบถามที่ส่งไปให้ข้อมูลตอบ จำนวน 151 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 144 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.09 องค์ประกอบค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มตามความสามารถของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี (N=144) การวิเคราะห์เมื่อพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า1.00 พบว่ามี 16 องค์ประกอบ พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ

(Factor loading) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบทั้ง 16 องค์ประกอบมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.60 ทำให้ ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 14 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 91.83 นำมาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักของปัจจัย และจำนวนกลุ่มของปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอน ได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีมี 7 ด้าน จำนวน 30 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านที่ 1 จำนวน 5 ตัวแปร ด้านที่ 2 จำนวน 5 ตัวแปร ด้านที่ 3 จำนวน 5 ตัวแปร ด้านที่ 4 จำนวน 4 ตัวแปร ด้านที่ 5 จำนวน 4 ตัวแปร ด้านที่ 6 จำนวน 3 ตัวแปร ด้านที่ 7 จำนวน 4 ตัวแปร แล้วนำมาสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) ได้ปัจจัยด้านกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เหลือปัจจัย 7 ด้าน สอดคล้องกับ การวิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นปัจจัยกระตุ้นครู ให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครู การวิเคราะห์ปัจจัยกระตุ้นครู ให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครู ได้องค์ประกอบของปัจจัย จำนวน 7 ด้าน ผู้วิจัยนำมา ตั้งชื่อเพื่อง่ายต่อการอภิปรายผล คือ 1) ภาระงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) การนิเทศ 3) บรรยากาศในการทำงาน 4) การยกย่อง 5) การบริหารจัดการ 6) การติดตามประเมินผล 7) การมีส่วนร่วม ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ภาระงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.90 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.16 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 10.16 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.90) และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเที่ยงธรรมมีเหตุมีผลในการพิจารณา มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด (0.66)

ปัจจัยด้านที่ 2 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.95 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.02 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 20.18 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า การนำข้อเสนอแนะจากการนิเทศการสอนมาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเสมอ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.95) และ มีการส่งเสริมให้ครูผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสพัฒนาสื่อเครื่องมือ และเทคนิควิธีที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด (0.61)

ปัจจัยด้านที่ 3 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.81 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 9.35 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 29.53 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมี ความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.86) และองค์กร ของคุณ มีความรักและสามัคคีกัน ค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด (0.73)

ปัจจัยด้านที่ 4 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.89 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.28 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 37.81 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยอมรับความสามารถในการทำงานจากผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.89) และการยอมรับและการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด (0.72)

ปัจจัยด้านที่ 5 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย อยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.86 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.2 1และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 46.02 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการปฏิบัติการสอนให้ถูกต้อง ส่งเสริมการพัฒนาการนำหลักการทฤษฎีในการจัดการเรียนการสอนโดยการนำความรู้และวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.86) และผู้บังคับบัญชามีลักษณะ ความเป็นผู้นำที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีค่าน้ำหนักปัจจัย น้อยที่สุด (0.70)

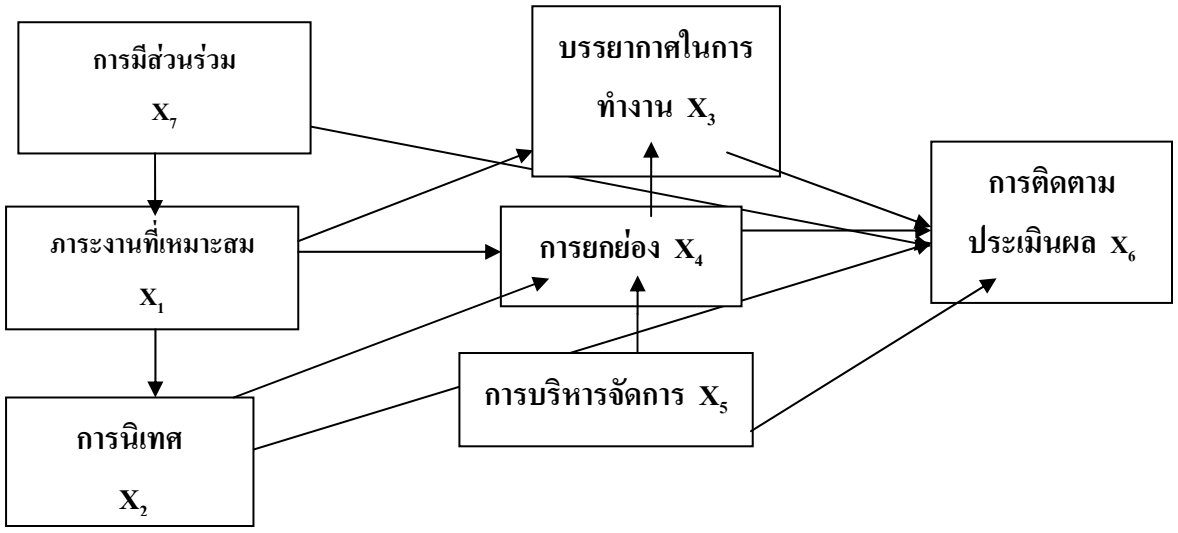
ปัจจัยด้านที่ 6 มีตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.92 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 7.17 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 53.19 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.92) และมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อ เครื่องมือ และเทคนิควิธีการสอนที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด (0.70)

ปัจจัยด้านที่ 7 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัย อยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.81 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 5.92 และค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 59.11 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการประชุมชี้แจง การเสนอแนะ การสร้างทางเลือกอย่างหลากหลายอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และการประชุมสัมมนาครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนการชี้แจงและการกำหนด นโยบายแผนการดำเนินงาน การสอนอย่างชัดเจนครบถ้วน ทั้งรูปแบบ และเนื้อหาอย่างสมบูรณ์ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด (0.81) ส่วน การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนปฏิบัติงานโดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถของครู มีค่าน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุด (0.61)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น (Path Analysis) ของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

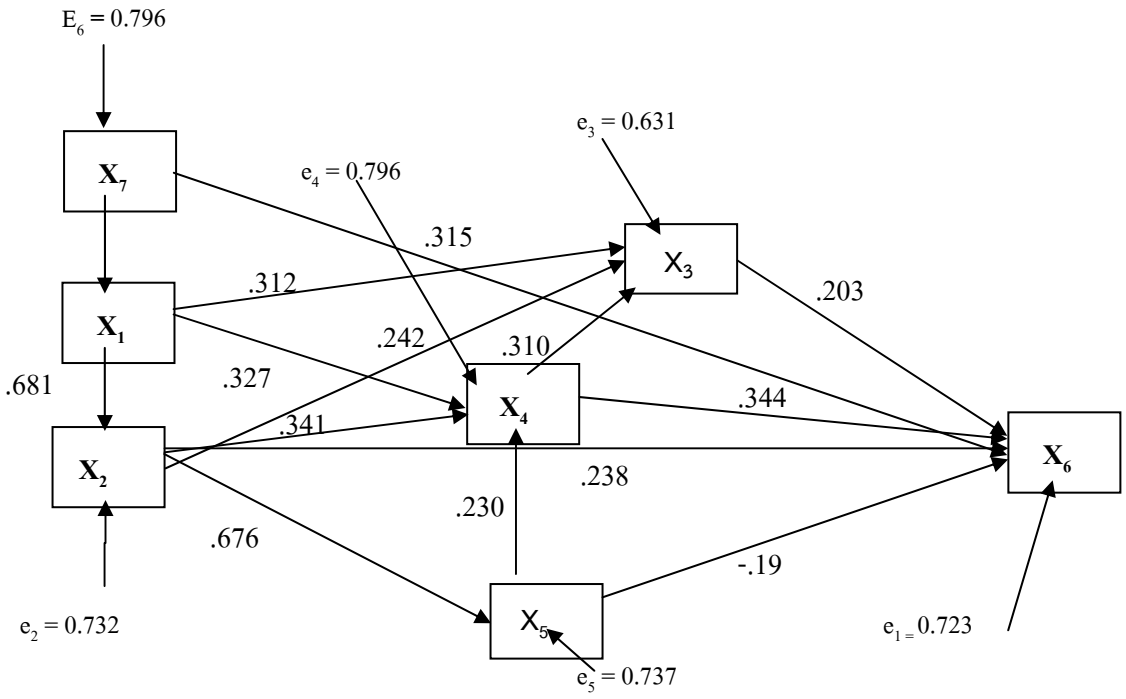
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น (Path Analysis) ของปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีค้นพบ 7 ด้านที่ค้นพบ โดยจากตั้งสมมติฐานทางการวิจัยพบว่ามีปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ จำนวน 30 ตัวแปร และมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม จำนวน 7 ตัวแปร

แผนภาพที่ 1 โมเดลตั้งต้นของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครู



จากแผนภาพที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอน ได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูเพื่อสร้างรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้น (Path Analysis) ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 โมเดลตั้งต้นของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครู



การแยกอิทธิพล (Effect Decomposition)

จากแผนภาพที่ 2 ในการคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ทางอ้อม (Indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ของตัวแปร การมีส่วนร่วม (X_7) ภาระงานที่เหมาะสม (X_1) การนิเทศ (X_2) ส่งผลต่อตัวแปรตามบรรยากาศในการทำงาน (X_3) การยกย่อง (X_4) การบริหารจัดการ (X_5) และทุกองค์ประกอบส่งผลโดยตรงต่อการติดตามประเมินผล (X_6) โดยใช้เส้นทางตามโมเดลโครงสร้างรูปแบบ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวม 11 เส้นทาง ดังนี้

สมการที่ 1 $X_1 \longrightarrow X_3 \longrightarrow X_6 = (0.31 \times 0.20) = 0.06$

สมการที่ 2 $X_1 \longrightarrow X_4 \longrightarrow X_6 = (0.33 \times 0.34) = 0.11$

สมการที่ 3 $X_2 \longrightarrow X_3 \longrightarrow X_6 = (0.33 \times 0.20) = 0.07$

สมการที่ 4 $X_2 \longrightarrow X_4 \longrightarrow X_6 = (0.34 \times 0.34) = 0.12$

สมการที่ 5 $X_2 \longrightarrow X_5 \longrightarrow X_6 = (0.68 \times -0.19) = -0.13$

สมการที่ 6 $X_2 \longrightarrow X_6$ (ทางตรง) $= 0.24$

สมการที่ 7 $X_7 \longrightarrow X_1 \longrightarrow X_2 \longrightarrow X_6 = (0.33 \times 0.68 \times 0.24) = 0.05$

สมการที่ 8 $X_7 \longrightarrow X_6$ (ทางตรง) $= 0.32$

สมการที่ 9 $X_7 \longrightarrow X_1 \longrightarrow X_2 \longrightarrow X_5 \longrightarrow X_6 = (0.33 \times 0.68 \times 0.68 \times -0.19) = -0.03$

ตาราง ผลการคำนวณเส้นทางของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อตัวแปรตาม

ตัวแปร	Direct effect	Indirect effect	Total Causal Effect
การติดตามประเมินผล(X_6)	-	(0.31 x 0.20)+ (0.33 x 0.34)+ (0.33 x 0.20)+ (0.34 x 0.34)+ (0.68 x -0.19+0.24+(0.33 x 0.68 x 0.24)+ 0.32+(0.33 x 0.68 x 0.68 x -0.19)+ (0.23 x 0.34)+(0.23 x 0.31 x 0.20)	0.90

จากตาราง ผลการคำนวณเส้นทางของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการติดตามประเมินผล (X_6) มี 6 ตัวแปร คือภาระงานที่เหมาะสม (X_1) การนิเทศ (X_2) บรรยากาศในการทำงาน(X_3)การยกย่อง(X4)การบริหารจัดการ (X_5)การมีส่วนร่วม (X_7) มีในระดับ 0.90

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ (Stepwise) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ (หรือตัวแปรอิสระ) ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม) (X_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในที่นี้มี 6 ตัวแปรอิสระ คือ ภาระงานที่เหมาะสม (X_1) (t=-3.18, sig=0.00) การนิเทศ (X_2) บรรยากาศในการทำงาน (X_3) การยกย่อง (X_4) การบริหารจัดการ (X5) การมีส่วนร่วม (X_7) (t=-0.29, sig=0.77) โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ร้อยละ 9 (R^2 =0.107, R2adj=0.09) มีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est) 0.49 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ $X_6 = 1.21 + (0.72) X_1 + (0.073) X_2 + (0.63) X_3 + (0.080) X_4 + (0.74) X_5 + (0.072) X_7$

สมการพยากรณ์ในรูปมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z_6 = (0.72) Z_1 + (0.073) Z_2 + (0.63) Z_3 + (0.080) Z_4 + (0.74) Z_5 + (0.072) Z_7$

สรุปปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า มีความเป็นประโยชน์มากกว่าด้านอื่น ๆ สมควรนำไปใช้พัฒนาปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

ตอนที่ 4 ผลประเมินความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

ผลประเมินความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 136 คนเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.79 เพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 77.21 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 - 40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.71 รองลงมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32 และอายุ 51 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 ด้านวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.71 รองลงมาประสบการณ์ 11- 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ประสบการณ์ 21- 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 และประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67

ผลประเมินความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มตามความสามารถ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.50, σ = 0.20) เมื่อพิจารณารายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 10) ความเอื้ออาทรและความช่วยเหลือกันและทำให้คุณมีกำลังใจในการทำงาน

ข้อ 3) ผู้บริหารมีหลักการบริหารงานที่ดี เป็นกลัยาณมิตร (μ =4.57, σ.= 0.50) ข้อ 4. บรรยากาศ ในการทำงานดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด (μ =4.55, σ .= 0.59) ข้อ 12) สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมและเอื้อต่อคุณและครอบครัว (μ =4.55, σ.= 0.59) ข้อ 14) วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับคุณ (μ=4.55, σ.= 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 13) เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณ มีระดับความพึงพอใจระดับมากที่สุด (μ =4.54, σ.= 0.49) ข้อ 18) ระเบียบการ กฎเกณฑ์ วินัย ทำให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยความสบายใจ (μ =4.52, σ.= 0.50) ข้อ 16) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมและภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ (μ =4.51, σ.= 0.50) และข้อ 9) การได้รับมอบหมายงานความสนใจ และมุ่งมั่นทำงาน

สรุปได้ว่าระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มตามความสามารถของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการปฏิบัติงานของครูเชิงคุณภาพเพื่อทราบความต้องการของครู
2. ศึกษาการสร้างคุณภาพงานแบบกลุ่มงานของครูต่อการพัฒนาคุณภาพครูสู่ครูมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

1. ควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจครู
2. ควรนำผลวิจัยด้านความพึงพอใจของครูไปจัดสวัสดิการ หรือจัดรูปแบบการพัฒนาครู

เอกสารอ้างอิง

เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี. สถิติข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2555. กองการศึกษา, 2555.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

Hoy, W. K., & Miskel, C.G. Educational administration theory-research-Practice. 6 th ed. New York : Longman, 2008.

Klaus Krippendoff, Content Analysis : An Introdutio to Its Methodology, 2nd ed. London : SAGE, 2004.

Lee J. Cronbach. Essentils of Psychological Testing, 4th ed. New York:Harper & Row,1984.

Raymond J. Corsin, The Dictionary of Psych0logy. New Yok : Psychology Press, 1999.