

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS, SRIRACHA DISTRICT
 CHONBURI PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

วรวรรณ เนื่องจันทน์^{1,*} เกียรติศักดิ์ บุญญา² และ ประยูร อิมสวาสดี¹

Worawan Nuangjumnong^{1,*} Kriengsak Boonya² and Prayoon Imsawasdi¹

¹ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

²ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

¹Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi 20131, Thailand

²Department of Vocational Education and Social development, Faculty of Education, Burapha University,
 Chonburi 20131, Thailand

Corresponding author: Email nueng.worawan@gmail.com

รับบทความ 20 มกราคม 2562 แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2562 ตอรับบทความ 19 เมษายน 2562 เผยแพร่บทความ เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ระดับการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติงานของครูและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ มีการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 196 คน ดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตามโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ทุกปัจจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\hat{Y} = .66 + .21 (X_6) + .13 (X_{16}) + .14 (X_{10}) + .15 (X_{11}) + .11 (X_5) + .10 (X_8)$$

$$\hat{Z} = .23 (Z_{x6}) + .18 (Z_{x16}) + .19 (Z_{x10}) + .18 (Z_{x11}) + .14 (Z_{x5}) + .13 (Z_{x18})$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู, การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the factors affecting teacher performance, to determine relationship between factors and teacher performance, and to create the equation to predict factors affecting teacher performance in secondary schools in Sriracha District, Chonburi Province. The samples were 196 participants, selected through simple random sampling using schools as a sampling unit. The reliability of a 5-point rating scale questionnaire was .97. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation, Pearson's product – moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results indicated that all factors were at a high level in overall and individual aspect. Teacher performance was also at a high level in overall and individual aspect. Every factor had a relationship with teacher performance at a statistically significance of .01 level. The predictive equation of factors affecting teacher performance was able to predict the equation at a statistically significance of .01 level and calculated as follows.

$$\hat{Y} = .66 + .21 (X_6) + .13 (X_{16}) + .14 (X_{10}) + .15 (X_{11}) + .11 (X_5) + .10 (X_8)$$

$$\hat{Z} = .23 (Z_{x6}) + .18 (Z_{x16}) + .19 (Z_{x10}) + .18 (Z_{x11}) + .14 (Z_{x5}) + .13 (Z_{x18})$$

Keywords: Factors Affecting Teacher Performance, Teacher Performance

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สังคมทุกวันนี้และในอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองานตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 6)

การปฏิบัติงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในสถานศึกษาและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจ เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้น เสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารจึงไม่เพียงคำนึงถึงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตน (ขวัญฤดี นาคดี, 2557, หน้า 2)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร คือก่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลสำเร็จต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการนำคนขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จ และความล้มเหลวของหน่วยงาน ภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ และมีวิถีการดำเนินชีวิตของตนเองที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างความสามารถให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ และใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น (ทัศนาศ แสงศักดิ์, 2556, หน้า 79)

โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อการกิจของสถานศึกษา ให้การดำเนินการด้านการบริหารงานมีความคล่องตัว ด้านภาระงานที่มีมากเกินไป ซึ่งบางภาระงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะความพึงพอใจและภาวะผู้นำจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาได้ให้ความสนใจในการทวียวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18” เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา และศึกษาถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูและผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ครูมีความตั้งใจ ทุ่เมทั้งพลังกายและพลังใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

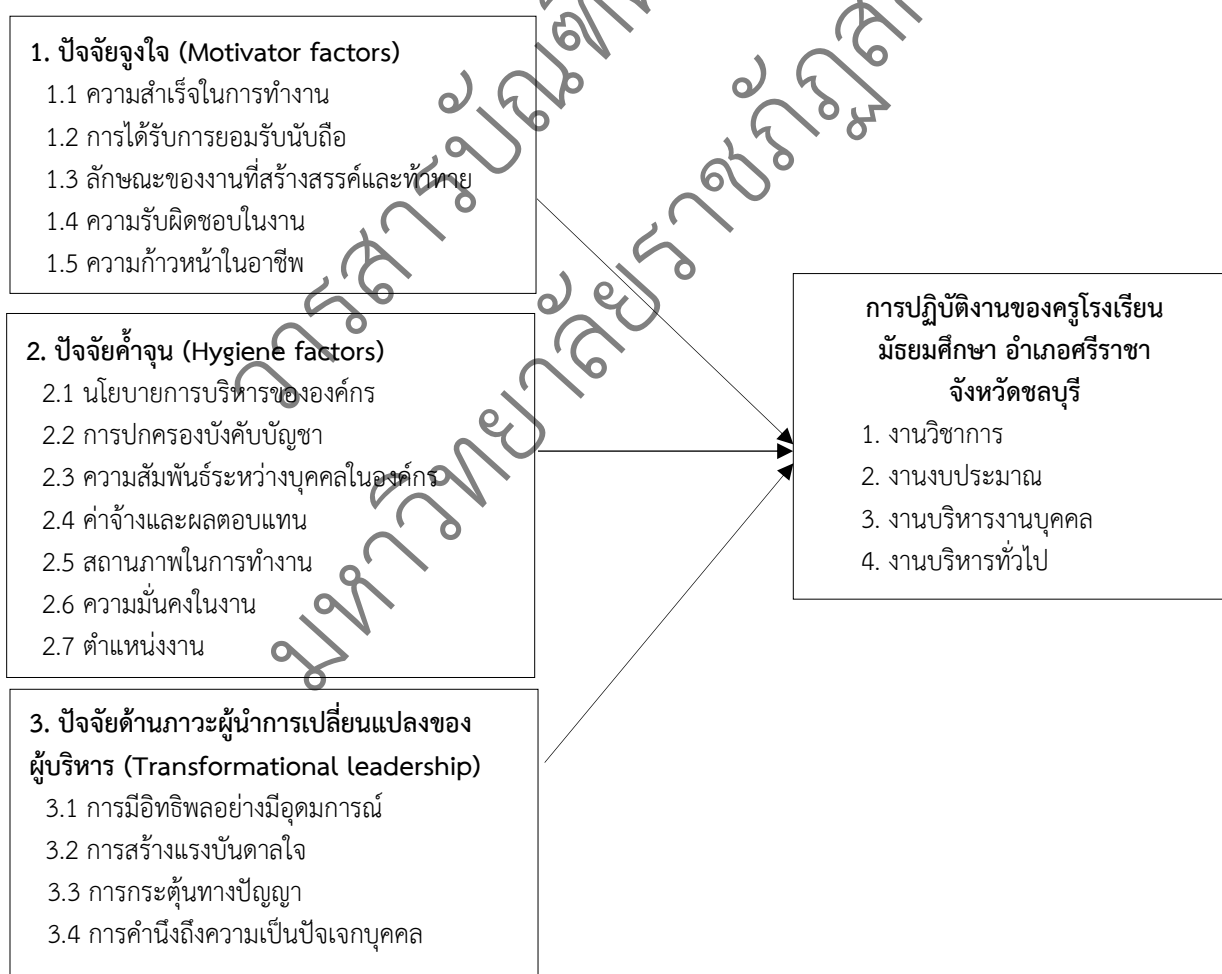
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก คือ 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน และ 3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1998, pp. 5 - 7) และการปฏิบัติงานของครูได้อาศัยแนวทางตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎกระทรวงและเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาครอบคลุมใน 4 งาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วย 1. โรงเรียนสรรพยา 2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชัยภูมิ 3. โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม 4. โรงเรียนบึงสรรพยาพิทยาคม 5. โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา (กรุงไทยอนุเคราะห์) จำนวน 382 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็น 5 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็น 7 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเป็น 4 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งกำหนดการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
2. กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามผลปรากฏ ดังนี้

5.1 ปัจจัยเชิงจิตมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .38 - .76

5.2 ปัจจัยด้านความรู้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .32 - .76

5.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .72 - .85

5.4 การปฏิบัติงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .52 - .82

6. นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ผลปรากฏ ดังนี้

- 6.1 ปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92
- 6.2 ปัจจัยค้ำจุนมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91
- 6.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94
- 6.4 การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .93
- 6.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์หนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองแต่ละชุดอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าของถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 196 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC)
 - 1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation)
 - 1.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม สำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย
 - 2.1 ศึกษาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.2 ศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)
 - 2.4 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป และงานบริหารบุคคล
2. ระดับผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณา พบว่า
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ปัจจัยคำจูน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการปฏิบัติงานของครู พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .30 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ร้อยละ 61.10

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยของอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า แยกตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.1 ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการเป็นผู้นำนั้น ลักษณะของการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่แท้จริงก็คือการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา วิธีการที่ผู้นำองค์กรจะผสมผสานจิตใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับ ความสนใจและนิยมกันมากที่สุดวิธีหนึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2558, หน้า 279) กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลง ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารองค์กร สภาพในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยคำจูนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสนับสนุนปัจจัยทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ที่มีปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยทำให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นที่จะบริหารงานร่วมกับปัจจัยคำจูน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ให้เกิดความไม่พอใจในการบริหารงานขึ้น ดังนั้น หากผู้บริหารนำปัจจัยทั้งสองมาใช้ในการสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสนับสนุนไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุพานี สุภะภูวนิช (2552, หน้า 156 – 157) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง มีความเฉลียวฉลาดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน กระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับ Bass (1999, p. 11) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มจะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น

2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล และงานงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินงานเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1 งานวิชาการ มีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา มุ่งเน้นการทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ จัดการเรียนการสอนเพื่อเน้นผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ที่สังคมต้องการ สอดคล้องกับ มนูญ พันธุ์หล่อ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารของฟายอล ซึ่งเป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงานและการควบคุม มีความเหมาะสมในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี เป็นวิธีการบริหารงานวิชาการที่เป็นสากล มีขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการขององค์กรในที่สุด

2.2 งานบริหารทั่วไป ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน มุ่งส่งเสริมให้การบริการและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ บุญเกิด ขาตัน (2551, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการเพื่อบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก ในการให้บริการศึกษาในรูปแบบ มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เข้มแข็ง

2.3 ด้านงานบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดการงานบุคคลเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและควบคุมดูแลให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการดูแลอำนวยความสะดวก รวมทั้งดูแลการรักษาสิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ บุษกร อุ้นดี (2556, หน้า 12 – 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร พัฒนาธรรมาภิบาลให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน พร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

2.4 ด้านงานงบประมาณ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณการรายรับ-รายจ่าย ล่วงหน้า จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบ กฎ แนวปฏิบัติ และมีหลักฐานครบถ้วนถูกต้อง มีการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าประหยัดและเกิดประโยชน์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ ตุงคำ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ คือ การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงานหรืองานที่ฝ่ายบริหารได้รับอนุมัติงบประมาณใช้จ่าย เพื่อป้องกันการรั่วไหลของเงินงบประมาณ โดยวิธีการอนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่าย การตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน ตลอดจนการรายงานผลงานต่าง ๆ ที่ได้ใช้งบประมาณเพื่อการนั้น ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินา เลาสูง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มี 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ .30 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ร้อยละ 61.10 สอดคล้องกับ Herzberg (1959, pp. 113 - 115) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน สอดคล้องกับ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534, หน้า 27 - 28) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นธรรม สวัสดิการและประโยชน์ การควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ครูแสดงถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง มีความมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและเปิดโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งงานของครูให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรกล่าวชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งควรให้ความสำคัญในหารจัดระเบียบอาคาร สถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู

1.3 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำอย่างแท้จริง เพื่อให้ครูเกิดความเลื่อมใสในตัวของผู้บริหาร กระตุ้นครูในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการสำรวจความต้องการของครูเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งผู้บริหารควรศึกษาปัญหาและความต้องการของครูและนักเรียน สร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้กระบวนการทำงานแบบใหม่ ๆ รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เสนอแนะการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสมบูรณ์ สำหรับการนำไปใช้ตัดสินใจในเชิงลึกและเชิงกว้าง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ร่วมกับทฤษฎีอื่น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤดี นาคดี. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- จุฬาลักษณ์ ตุงคำ. (2553). แนวทางการพัฒนางบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนากลางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ร.บ.บ. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงาน. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- นลินา เลาสง. (2557). สภาพปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บุษกร อุ่นดี. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญเกิด ชาดัน. (2551). การศึกษาการปฏิบัติภารกิจการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- มนูญ พันธุ์หล่อ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- สมุทรา ชำนาญ. (2558). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย จำกัด.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันและความพึงพอใจในงานอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 8(1), 9 – 32.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper Collins.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.