

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท

Factors Affecting the Performance Efficiency of Chainat Municipality Teachers

จutamaส โยงไทย^{1*}, สมเกียรติ อุดมรัตน์ชัยกุล² และชัยวัฒน์ อุทัยเสน³
Jutamas Yongthai^{1*}, Somkiat Udomrattanachaiyakul² and Chaiwat Uthaisan³
^{1,2,3}อาจารย์ ประจำสาขาบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
^{1,2,3}Lecturer of Educational Administration Western University
*Corresponding Author Email: Jutamas008@hotmail.com

Received: 19 December 2023

Revised: 4 January 2024

Accepted: 7 January 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ครูเทศบาลเมืองชัยนาท ปี พ.ศ.2566 จำนวน 108 คน โดยการเลือกประชากรทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .40) และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้สูงถึงร้อยละ 56 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้ คือ $Z' = .31Z_2 + .28Z_4 + .27Z_3$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เทศบาลเมืองชัยนาท

Abstract

This research consists purposes were 1. to study the level of the performance efficiency of Chainat Municipality teachers and 2. to factors affecting the performance efficiency of Chainat Municipality teachers. is a survey research. The research tools were questionnaires and the research samples were total population of Chainat Town Municipality teachers during the year 2023, 108 people. Then the data collected from questionnaires was analyzed using statistics consisting of the frequency, percentage, mean, standard deviation, and step-wise multiple regression. The results showed that 1) the overall rating mean of the performance efficiency of Chainat Municipality teachers was at the high level ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = .40) and 2) the factors affecting the performance efficiency of Chainat Municipality teachers of restrained love and pride in profession, recognition, and interpersonal relation in workplace positive influenced the performance efficiency of Chainat Municipality teachers and could be combined to predict the performance efficiency of Chainat Municipality teachers significantly at the .01 level with the predicting power of 56 percent; the predicting equation was as follows: $Z' = .31Z_2 + .28Z_4 + .27Z_3$

Keywords: Factors Affecting, The Performance Efficiency, Chainat Municipality

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลก การพัฒนาเกิดขึ้นแบบก้าวกระโดดส่งผลให้ประเทศทั่วโลกต่างก็ต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้มีความเข้มแข็งและมีพลังขับเคลื่อนประเทศในการพัฒนาให้ก้าวทันกับประเทศทั่วโลก ซึ่งการพัฒนาทุนหลักที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (ถนอมขวัญ อยู่สุข, 2563, น.45)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 ที่เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิตที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัยเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งเป็นแผน ระยะยาว 20 ปี ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข และสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ชัดเจนที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนาคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน เตรียมความพร้อมของประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ การที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์นั้นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ คือ ครู ซึ่งครูจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรจะต้องมี คำว่า “ครู” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ให้ความหมายว่า เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และหมวด 7 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562, น.2) มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562, น.15) ดังนั้น ครูเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากความรู้ (knowledge) ไปสู่ทักษะ (Skill or Practices) ครูจึงต้องปรับเปลี่ยน

บทบาทหน้าที่ของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือผู้ชี้แนะ (Mentor) ครูจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดูแลจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำคัญในการกำหนดคุณภาพการศึกษาชาติและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีชีวิตสำหรับการดำรงตนที่ดีในสังคมไทย สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 ที่ได้กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาล (เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร) เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะด้านการศึกษาเพื่อเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในเขตท้องถิ่นที่รับผิดชอบของตนตามบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่และจากการถ่ายโอนภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2560, น.33) เทศบาลเมืองชัยนาท เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลเมือง เป็นชุมชนเมืองและเป็นองค์กรภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงได้รับทราบปัญหาและความต้องการด้านต่างๆของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด และเป็นด่านแรกที่จะช่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ประกอบกับแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการถ่ายโอนภารกิจและความรับผิดชอบด้านการศึกษา นอกจากนี้รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลยังให้อำนาจในการบริหารจัดการศึกษา จึงเห็นได้ว่า เทศบาลเมืองมีส่วนสำคัญในการพัฒนา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท

การบททวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ จากการศึกษาวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น พิรญา ชื่นวงศ์ (2560, น.94) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำการสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า "ทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Doing Things Right)" ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด

และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) การวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้คือ มุ่งที่การกระทำในรูประบบซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา 3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอนิวัช แก้วจางง (2552, น.53) เสนอแนวคิดทางการจัดการที่เน้นการปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีหลักการที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติมากที่สุด มองคนงานในแง่ของความเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีความสำคัญสูงสุดในโรงงานมากกว่าที่จะเป็นแค่เพียงคนงานที่ต้องทำงานให้กับโรงงานเพื่อค่าจ้างเท่านั้น โดยใช้วิธีการกระตุ้นและมอบภาระหน้าที่ที่น่าสนใจและมีความท้าทาย แต่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องจึงต้องมีการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้และความชำนาญที่สูงขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่องานจนทำให้สามารถเพิ่มผลผลิต ให้สูงขึ้นได้ การมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต้องชัดเจนเป็นธรรมและมีสัดส่วนที่สมดุลกัน รวมทั้งแผนงานและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานให้มีความเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติ และพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนของงานจะมีผลตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นหากคนงานสามารถเพิ่มผลผลิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างอำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาของเทศบาลเมือง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 80(4) (สำนักงานกฤษฎีกา, 2557, น.24) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัด มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐาน และระบบการศึกษาของชาติ อีกทั้ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 (9) มาตรา 17 และมาตรา 18 ที่ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะด้านการศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในเขตท้องถิ่นที่รับผิดชอบของตนตามบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่และจากการถ่ายโอนภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556, น.52-53) ตลอดจน จากโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามกฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชนตามความพร้อมของเทศบาล และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน และมีอิสระในการบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงิน และการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เทศบาลเมืองชัยนาทเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารจัดการศึกษาเทศบาลเมือง ซึ่งเทศบาลเมืองส่วนใหญ่จะกำหนดให้มี “กองการศึกษา” เพื่อรับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารวิชาการ และงานโรงเรียน เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย** ได้แก่ ใช้ประชากรทั้งหมดที่เป็นครูเทศบาลเมืองชัยนาทที่ปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษาของเทศบาลเมืองชัยนาท ปี พ.ศ 2566 ซึ่งมีจำนวนครูทั้งหมด 108 คน (กองการศึกษา เทศบาลเมืองชัยนาท, 2566)

2. **เครื่องมือในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน พบว่า แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.0 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยภาพรวมเท่ากับ .91 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้ ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.0 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยภาพรวมเท่ากับ .94

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานเจ้าหน้าที่กองการศึกษาของเทศบาลเมืองชัยนาท ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนแบบสอบถาม จำนวน 108 ชุด เก็บคืนได้ทั้งหมด 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.59

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้อาจจากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

5. **สถิติที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (Min) และคะแนนสูงสุด (Max) การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานโดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบ	4.34	0.47	มาก
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์	4.58	0.45	มากที่สุด
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	4.46	0.45	มาก
รวม	4.46	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.46, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.58, S.D. =

0.45) รองลงมาด้านความขยันหมั่นเพียรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46, S.D. = 0.45$) และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.34, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทรายด้านทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ (X_2) ด้านการยอมรับนับถือ (X_4) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_3) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1) และตัวแปรด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน (X_5) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .69, .67, .62, .49, และ .47 ตามลำดับ นำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท พบว่า โมเดลในขั้นที่ 1 คือ ตัวแปรด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ (X_2) มีค่า $R^2 = .47$ โมเดลในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ (X_4) เข้าไปมีค่า $R^2 = .54$ และโมเดลในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_3) เข้าไปมีค่า $R^2 = .56$ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ (X_2) ด้านการยอมรับนับถือ (X_4) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้งสามด้านสามารถอธิบายการผันแปรและร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้ ร้อยละ 56 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .27 ($R^2 = .56, SE_{est} = .27$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถแทนค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวลงในแบบจำลองของการศึกษาจะได้สมการทำนายแนวโน้มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทในรูปแบบคะแนนดิบและเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้ $Y' = 1.18 + .28 X_2 + .25 X_4 + .22 X_3$ เมื่อแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐานจะได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทในรูปแบบคะแนนมาตรฐานและเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Z' = .31 Z_2 + .28 Z_4 + .27 Z_3$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46, S.D. = 0.40$) และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.45$) รองลงมาด้านความขยันหมั่นเพียรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46, S.D. = 0.45$) และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.34, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาททั้ง 5 ด้าน ซึ่งเรียงตามลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้แก่ 1) ตัวแปรด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ 2) ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ 3) ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ตัวแปรด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ตัวแปรความพึงพอใจในผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสามารถอธิบายการผันแปรและร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้ร้อยละ 56 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .27 ($R^2 = .56$, $SE_{Est} = .27$)

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับสูงมาก รองลงมาด้านความ สัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนอยู่ในระดับสูงมาก และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เทศบาลเมืองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาอันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 80 (4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ การบริหารจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ การศึกษาของเทศบาลตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ หากนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงมากได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกพันธ์ อินทรใจเอื้อ (2561, น.119-120) ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ นายกเทศมนตรีจะต้องบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทันสมัย นำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษาและกำหนดนโยบายและทิศทางการศึกษาตามบริบทให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีการติดตามและช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ได้แก่ นายกเทศมนตรีจะต้องบริหารจัดการศึกษาโดยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียนใช้สถานศึกษาเป็นฐานเน้นความคิดสร้างสรรค์ สร้างลักษณะนิสัยที่ดี มีทักษะการเรียนรู้ 3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ นายกเทศมนตรีจะต้องบริหารจัดการศึกษาโดยปรับกระบวนการทัศน์มุ่งให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นยอมรับและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมยุคใหม่ ได้แก่ นายกเทศมนตรีจะต้องบริหารจัดการศึกษาโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมจัดการการศึกษากระจายอำนาจในการตัดสินใจและให้อิสระให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ นายกเทศมนตรีจะต้องบริหารจัดการศึกษาโดยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามยุคสมัยเป็นครูมืออาชีพ 6) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่ สร้างความเสมอภาคในการจัดการศึกษา มีธรรมาภิบาล จัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาอย่างพอเพียง ประสานแผนการจัดการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาททั้ง 5 ด้าน ซึ่งเรียงตามลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้แก่ 1) ตัวแปร

ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ 2) ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ 3) ตัวแปรด้านความความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ตัวแปรด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ตัวแปรความพึงพอใจในผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางบวกและสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 และสามารถอธิบายการผันแปรและรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้ร้อยละ 56 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .27 ($R^2 = .56$, $SE_{est} = .27$) กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพิ่มขึ้นมีผลทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ ตัวแปรด้านความความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตัวแปรด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และตัวแปรความพึงพอใจในผลตอบแทน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การได้รับการยกย่องชมเชยเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดความรักและความภูมิใจในอาชีพโดยเฉพาะอาชีพครูการยอมรับนับถือ และความรักและความภูมิใจในอาชีพก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมองเห็นตนเองมีคุณค่าจัดเป็นความต้องการลำดับสูงของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์ตจัดเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันเข้าใจกัน มีความจริงใจต่อกัน จัดเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ให้เป็นพลังนำสู่ความสำเร็จด้วยความเต็มใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับสุดคณิง ปกปิด (2562, น.139-157) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการการยอมรับและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคคลในองค์กร รวมทั้งความต้องการการยกย่อง และต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ พรรณิตา คำนา (2562, น.4) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรซึ่งได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม บรรยากาศในการทำงานแบบไม่เป็นทางการและมีส่วนร่วม สวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสม ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานชื่นชมในความพยายามการทำงานอย่างจริงจัง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด สวยงาม สะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพและในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และบุคลากรต้องการมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากบุคคล มูฮาเหม็ด เอส โมฮาเหม็ด (Mohamed S. Mohamed, 2020, pp.59-60) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในประเทศแทนซาเนีย: กรณีศึกษาของเทศบาลเมืองเขตเตเมเก, ดาร์ เอส ซาลาม พบว่า ความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา นิตา กันยา, อารโย บิมา ฟาโทนี และซุลมิ รามดานี (Nita Kanya, Aryo Bima Fathoni and Zulmi Ramdani, 2021, pp.1466-1467) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาบ้านดุง

ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสิทธิ ฮาร์ตินาห์ และคณะ (Hartinah Sitti and other, 2020, pp.243) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู: บทบาทของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในเมืองเตกัล ประเทศอินโดนีเซียผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สนับสนุนและเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาททั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ตัวแปรด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ 2) ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ 3) ตัวแปรด้านความความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 4) ตัวแปรด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ตัวแปรความพึงพอใจในผลตอบแทน และมี 3 ด้าน คือ ด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 และสามารถอธิบายการผันแปรและร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาทได้ร้อยละ 56 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .27 ($R^2 = .56$, $SE_{est} = .27$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การนำผลการวิจัยไปการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู นอกจากจะคำนึงถึงบริบทขององค์กรแล้วควรเน้นที่ปัจจัยด้านความรักและความภูมิใจในอาชีพ ด้านความความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเจาะลึกถึงกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14(1), 251-265.

ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029). *วารสาร*

สหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 3(1), 44-53.

บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการ*

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 227-244.

พรรณนิดา คำนา. (2561). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสาร*

เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.

- สุดคณิง ปกปิด. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 8(1), 139-157.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *คู่มือการบูรณาการความร่วมมือ 4 กระทรวง (กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข) การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตในช่วงวัยผู้สูงอายุ*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษากฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก (18 สิงหาคม 2542), 1-26.
- _____. (2557). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก (24 สิงหาคม 2550), 24.
- _____. (2556). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก (17 พฤศจิกายน 2546), 52-53.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2561) *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของเทศบาล*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอกพันธ์ อินทร์ใจเอื้อ. (2561). *บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Mohamed S. Mohamed. (2020). *Factors Affecting Performance of Primary School Teachers in Public Schools in Tanzania: A Case of Temeke District, Dar Es Salaam*. (Master Degree of Public Administration). Tanzania: Mzumbe University.
- Nita Kanya, Aryo Bima Fathoni and Zulmi Ramdani. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462-1468.
- Hartinah Sitti and other. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Marapetan Science Lettera*, 20, 235-246.