

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

#### 1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน
2. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน
3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน

## 2. วิธีดำเนินการวิจัย

### 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 2,726 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นคือแบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 เครื่องมือวิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการครู
2. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

### 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน 178 โรงเรียน จำนวน 350 ชุด ได้รับกลับคืน 350 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากไม่สมบูรณ์ทำการเก็บใหม่เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS/Windows เพื่อคำนวณค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้น โดยวิธี Forward

### 3. สรุปผลการวิจัย

#### 3.1 สภาพทั่วไปของครูประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.60 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.40 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.50 ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 69.70 มีรายได้คงเหลือต่อเดือนน้อยกว่า 7,001 คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 7,001-14,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.40 มีภาระหนี้สินน้อยกว่า 500,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.60 จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 จำนวนครั้งที่เข้ารับการรักษายาบาล 1-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 54.60 มีอายุราชการ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.50 ได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ 2 ชั้นหรือ 1.5 ชั้น น้อยกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 39.70 มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานน้อยกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 61.40 การเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 0-10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.30 จำนวนรายวิชาที่สอนมากกว่า 4 วิชา คิดเป็นร้อยละ 48.30 มีนักเรียนรับผิดชอบน้อยกว่า 121 คน คิดเป็นร้อยละ 85.70 มีคาบเรียนที่สอน 18-24 คาบ คิดเป็นร้อยละ 57.10 รับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน 1-2 งาน คิดเป็นร้อยละ 62.00 โรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ได้รับการพิจารณาให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 69.10 ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียนมีระยะทาง 0-3 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 53.70 โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นโรงเรียนก้นดงหรืออยู่ยาก คิดเป็นร้อยละ 82.90 และอุปกรณ์ที่มีใช้ในการปฏิบัติงาน 4-5 ชนิด คิดเป็นร้อยละ 58.00

#### 3.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

จากการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับประสิทธิภาพเฉลี่ย 3.72

### 3.3 ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู กับปัจจัยต่าง ๆ

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เป็นตัวกำหนด พบว่ามี 10 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ความร่วมมือของผู้ปกครอง	= 0.388
2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร	= 0.343
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	= 0.293
4. สภาพขวัญกำลังใจในการทำงาน	= 0.276
5. การมีชื่อเสียงของโรงเรียน	= 0.165
6. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ	= -0.163
7. อาชีพเสริม	= 0.122
8. ระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	= -0.122
9. เพศ	= -0.110
10. อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน	= 0.100

### 3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลที่มีต่อการผันแปรค่าในตัวแปรตามจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความร่วมมือของผู้ปกครอง ( $x_{26}$ )
2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ( $x_{23}$ )
3. การมีชื่อเสียงของโรงเรียน ( $x_{18}$ )
4. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ ( $x_{15}$ )
5. ระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ( $x_{19}$ )

6. เพศ ( $x_1$ )

เขียนเป็นสมการทำนาย

$$Y = 2.548 + .236X_{20} + .147X_{23} + .204X_{18} + .236X_{26} - .127X_{15} - .465X_{19} - .128X_1$$

โดยมีอำนาจการทำนาย = 24.2 % และค่าความสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .491

## 4. อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจและควรอภิปรายผลมาไว้ดังนี้

#### 4.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน

จากตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน 10 คู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- |                                     |          |
|-------------------------------------|----------|
| 1. ความร่วมมือของผู้ปกครอง          | = 0.388  |
| 2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร | = 0.343  |
| 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร            | = 0.293  |
| 4. สภาพขวัญกำลังใจในการทำงาน        | = 0.276  |
| 5. การมีชื่อเสียงของโรงเรียน        | = 0.165  |
| 6. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ        | = -0.163 |
| 7. อาชีพเสริม                       | = 0.122  |
| 8. ระยะทางในการเดินทางไปปฏิบัติงาน  | = -0.122 |

9. เพศ = -0.110  
 10. อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน = 0.100

จะพบว่าจากตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร มี 7 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในทิศทางที่เป็นบวก และอีก 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในทิศทางที่เป็นลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก(+) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความเปลี่ยนแปลงตามกัน หากค่าของตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะเพิ่มตาม หรือหากค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งลดลง ค่าของตัวแปรอีกตัวก็จะลดลงตามไปด้วย ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ(-) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความเปลี่ยนแปลงในทิศทางตรงกันข้าม หากค่าตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะลดลง หรือหากค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวจะสูงขึ้น

#### 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน

จากตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือ

1. ความร่วมมือของผู้ปกครอง ( $X_{26}$ ) = .286
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร( $X_{23}$ ) = .181
3. การมีชื่อเสียงของโรงเรียน( $X_{18}$ ) = .148
4. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ( $X_{15}$ ) = -.130
5. ระยะทางในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ( $X_{19}$ ) = -.113
6. เพศ( $X_1$ ) = -.099

เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน(Beta) ไม่มีความหมายถ้าค่าตัวแปรอิสระตัวใดมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาก แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากกว่าตัวแปรอิสระอื่นที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในลำดับรองลงมา ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยที่มีค่าเป็นบวก(+) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดมีความเปลี่ยนแปลงตามกัน นั่นคือถ้าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงตามไปด้วย

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) จะมีความหมายในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือหากค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ หรือหากค่าของตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวจะสูง

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยค่าที่ได้เป็นบวก(+) เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความร่วมมือของผู้ปกครอง นางลักษณ ศรีพรหม (2544 : 21-24) สรุปแนวทางการดำเนินกิจกรรมที่โรงเรียนสามารถจัดทำเพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดังนี้

1.1 ในด้านการบริหารและการจัดการ โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีโอกาสเข้ามาให้คำปรึกษาในรูปของคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการศึกษาหรือกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการดำเนินงานอาหารกลางวัน คณะกรรมการดำเนินงานโครงการอาหารเสริม(นม) คณะกรรมการแผนนโยบาย คณะกรรมการจัดหางบประมาณเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในรูปแบบอื่น ๆ

1.2 การมีส่วนร่วมในด้านวิชาการ ผู้ปกครอง ชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1.2.1 เป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กที่บ้าน พ่อและแม่ซึ่งเป็นครูคนแรกของลูกสามารถช่วยเหลือและกระตุ้นพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ในเด็ก เช่น พัฒนาการด้านภาษา การรักการอ่าน การปลูกฝังคุณธรรม การช่วยเหลือในเรื่องการบ้านและการแนะแนว

1.2.2 เป็นวิทยากร โรงเรียนควรเชิญผู้มีความรู้ความสามารถในชุมชน มาเป็นวิทยากรช่วยสอนทักษะความชำนาญที่มีอยู่ในชั้นเรียน หรือจัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.3 การเป็นผู้ช่วยครู โรงเรียนควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามาเยี่ยมเยียนหรือสังเกตการณ์ในชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองเข้าใจการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดีขึ้น และเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างครูกับผู้ปกครอง หรือโรงเรียนอาจจัดทำโครงการผู้ปกครองอาสาสมัครขึ้นเพื่อช่วยเหลือครูในฐานะครูพิเศษ

ช่วยสอน ช่วยดูแลเด็กปฐมวัย ช่วยปฏิบัติงานในโรงอาหาร งานห้องสมุด จัดทำสื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและให้คำปรึกษาในด้านอื่น ๆ

1.2.4 ให้ชุมชนเป็นแหล่งความรู้นอกห้องเรียนแก่นักเรียน เช่น ประวัติความเป็นมา วิถีชีวิตสำคัญในชุมชน ศิลปวัฒนธรรม อาชีพ ป่าชุมชนและสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยว หรือการนำนักเรียนไปฝึกทักษะจากสถานประกอบการในด้านอาชีพต่าง ๆ เช่น การเกษตร ปลูกพืชและ เลี้ยงสัตว์ การทอผ้า เป็นต้น

1.2.5 การเชิญผู้ปกครองเป็นผู้ร่วมประเมินผลการศึกษาในแต่ละปีของการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ เพื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรค ผลกระทบและความสำเร็จที่ได้รับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปีต่อไป

1.3 ด้านกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยเชิญผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดงานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดนิทรรศการ การแสดงผลงานของนักเรียนหรือการนำคณะครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนด้วย เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน แหล่งน้ำ สถานที่สาธารณะอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้นจึงสรุปผลได้ว่าหากครูผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองของนักเรียนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างเต็มที่แล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากตามไปด้วย หรือหากขาดซึ่งความร่วมมือจากผู้ปกครองแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานของครูก็จะลดลงตามไปด้วย

2. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร สมชาย เทพแสง (2543 : 20-23) ได้สรุปลักษณะผู้บริหารที่ดีไว้ 20 P ดังนี้

2.1 Psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน รู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดี

2.2 Personality ผู้บริหารต้องแต่งกายดี มีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยไมตรี รวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

2.3 Pioneer การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำในเชิงรุก

2.4 Poster มีการประชาสัมพันธ์งานที่ทำให้รู้จักมากขึ้น

2.5 Parent ผู้บริหารต้องเป็นพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง มีพหุวิทยาการ 4



- 2.6 Period ผู้บริหารต้องเป็นคนตรงต่อเวลา
- 2.7 Pacific ผู้บริหารต้องมีความสุข รอบคอบ ใจเย็น มีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม
- 2.8 Pleasure ผู้บริหารต้องมีอารมณ์ขัน
- 2.9 Prudent ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ทนสม้ยต่อเหตุการณ์ จะทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ ทำให้แก้ไขปัญหาล่วงหน้าได้ทัน ทำให้เกิดความผิดพลาดที่น้อยลง
- 2.10 Principle การทำงานต้องยึดหลักการเป็นหลัก รวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ที่สามารถอ้างอิง หรือพิสูจน์ได้ มีเหตุผลประกอบการอ้างอิง
- 2.11 Perfect งานที่ทำจะต้องสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และมีการตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณธรรมของงานเป็นหลัก
- 2.12 Point งานที่ทำต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอนชัดเจน สามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทาง
- 2.13 Plan งานที่ผู้บริหารต้องวางแผนอย่างรอบคอบ
- 2.14 Pay ผู้บริหารต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดี เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป
- 2.15 Participation ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน
- 2.16 Pundit ต้องมีความรู้เรื่องที่ทำอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้
- 2.17 Politic ต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเมืองการปกครอง สามารถเข้ากับทุกคนได้ ปรับตัวเข้าได้กับทุกสถานการณ์
- 2.18 Poet มีความสามารถในด้านสำนวนโวหาร เพราะความสามารถด้านการเขียนจะช่วยเสริมความมั่นใจให้กับตนเอง และเกิดความเชื่อมโยง ศรัทธาจากคนอื่น ๆ
- 2.19 Perception ต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ ตรวจสอบ และทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ ตลอดจนจับตาดูเหตุการณ์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้น และเลือกทำได้เหมาะสม

2.20 Psycho ต้องมีวิญญูณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพครู เป็นผู้บริหารที่มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาลังคม ตลอดจนปฏิรูป สังคมโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน รักในศักดิ์ศรี ในสถาบันของตนเอง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ตลอดจนจรรยาบรรณในอาชีพของตน ดังนั้นจึง สรุปผลได้ว่า หากผู้บริหารในโรงเรียนที่ครูทำงานอยู่มีพฤติกรรมในการบริหารงานอย่างมี หลักเกณฑ์ มีขั้นตอน เป็นระบบ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแล้ว จะทำให้การทำงานของครูใน โรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพมาก แต่ในด้านตรงข้ามหากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ขาดซึ่งหลักเกณฑ์ ไม่เป็นระบบ ไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจนแล้ว ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้าน เดียวกันคือประสิทธิภาพในการทำงานของครูก็จะลดลงด้วย

3. การมีชื่อเสียงของโรงเรียน อธิบายผลได้ว่าโรงเรียนที่ครูทำงานอยู่หากได้รับการยอมรับซึ่งความล้ำเลิศในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน มีครูดีเด่น ที่มีสภาพแวดล้อมตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ไว้ ได้รับการยอมรับจากชุมชน ส่วนราชการอื่น เหล่านี้จะทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นมี ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของภิญโญ สาร (2517: 175-176) ได้กล่าวไว้ว่า วิถีจูงใจโดยใช้การกระตุ้น โดยแสดงให้เห็นว่าการสร้างชื่อเสียงให้แก่ โรงเรียน และตนเองมีส่วนร่วมเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง และในการปฏิบัติงานนั้นเมื่อบุคลากร ได้รับการจูงใจจากฝ่ายบริหาร เขาก็จะอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน แต่หากโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่มีชื่อเสียงในด้านตรงข้ามแล้ว จะทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดลงไปด้วย

ส่วนตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดอีก 3 ตัวแปร แต่มีค่าเป็น ลบ(-) เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังนี้

1. จำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบ อธิบายผลได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะ มากเมื่อรับผิดชอบจำนวนนักเรียนในจำนวนที่น้อย แต่หากรับผิดชอบนักเรียนในจำนวนที่มาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

2. ระยะทางในการเดินทางไปทำงาน อธิบายผลได้ว่าข้าราชการครูที่ต้องเดิน ทางไปทำงานในโรงเรียนที่มีระยะทางที่ไกลกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าครูที่ไม่

ต้องเดินทางไกลไปทำงาน

3. เพศ เป็นตัวแปรตัวสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเป็นลบและมีค่าใกล้กับ 0 มากที่สุด จึงอธิบายผลการวิจัยได้ว่า ในการวิจัยครั้งนี้ เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยซึ่งพบว่าเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหากได้รับการสนับสนุนให้มากขึ้นหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงขึ้นกว่าเดิม

## 5. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน ในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อมูลหลายประการที่อาศัยประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู เมื่อพิจารณาโดยละเอียดจากตารางที่ 5 พบว่าระดับประสิทธิภาพน้อยและปานกลาง มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับระดับประสิทธิภาพมากถึงมากที่สุด (123 : 227 คน) ดังนั้น หากผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องจะนำแนวทางตามกรอบแบบสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสอนที่ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากแนวคิดต่าง ๆ มาส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จริงจังแล้ว คาดว่าแนวโน้มจะทำให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครูโดยส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุดทั้งหมด

2. ระยะทางในการเดินทางจากบ้านพักถึงสถานที่ทำงาน ซึ่งพบว่าครูที่ต้องเดินทางมาทำงานไกลกว่ากลับมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่ไม่ต้องเดินทางไกล จากผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พนม ไพบูลย์ (2540 : 9-12) กล่าวว่า

"ปัญหาของครูไทยเกิดจากการขาดการอุทิศตน เนื่องจากปัจจุบันการคมนาคมสะดวกขึ้น ครูมียานพาหนะไว้ใช้ ส่วนใหญ่ไม่มีบ้านพักอาศัยในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ครูจึงละทิ้งโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากต้องเดินทางไกล มาสายและกลับก่อนเวลา ทำให้การสอนไม่เต็มที่"

แต่จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ครูที่มีระยะทางในการเดินทางมาทำงานไกลกว่า จะมีเวลาเป็นตัวกำหนดการกระทำ ครูจะต้องมาทำงานให้ทันเวลาปฏิบัติราชการ ทำให้มีผลต่อพฤติกรรมส่วนตัว ซึ่งครูผู้นั้นจะต้องตื่นแต่เช้า ทำให้ต้องมีความกระตือรือร้นมากกว่าปกติ ไม่อย่างนั้นจะมาทำงานสาย จึงทำให้มีผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมาด้วย ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือในการทำงาน ส่วนครูที่มีบ้านพักใกล้โรงเรียนหรือภายในโรงเรียนกลับมีประสิทธิภาพการทำงานที่ตรงกันข้าม สาเหตุคือไม่ต้องรีบเร่งในการเดินทาง หรือมีภารกิจรวมที่ต้องทำร่วมกับชุมชนที่อยู่ใกล้บริเวณที่ตั้งของโรงเรียนมากกว่าครูที่อยู่บ้านไกล อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูที่อยู่บ้านไกลได้ ดังนั้นมีแนวโน้มเป็นไปได้หรือไม่ว่าผู้บริหารอาจต้องปรับเปลี่ยนหรือมีกลยุทธ์ วิธีการมาจูงใจ ให้ครูที่มีบ้านพักใกล้หรืออยู่ในบริเวณโรงเรียนมีความตื่นตัวมากขึ้น เพิ่มแรงกระตุ้นในการมาทำงาน โดยนำการมาปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น

3. เพศซึ่งเป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยาก ปัญหาประการสำคัญประการหนึ่งของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ คือขาดครูที่เหมาะสมกับสภาพของงาน หรือวิชาที่สอน จากข้อมูลส่วนตัวในด้านการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าครู 1 คน ต้องรับผิดชอบสอนมากกว่า 4 วิชา มีงานรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอนอื่น ๆ อีก 1-2 งาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พนม ไพบูลย์ (2540 : 9-12) ที่สรุปว่า "ครูปัจจุบันส่วนใหญ่จบปริญญาตรี สอนได้เฉพาะวิชาเอกที่เรียนมาเท่านั้น ไม่สามารถสอนนอกเหนือไปจากที่เรียนมาได้ ดังนั้นครูที่สอนได้จึงมักไม่เก่ง" จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าการจะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ถ้าเราไม่เน้นเรื่องของเพศ แต่เน้นที่การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ของคน ๆ นั้น ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย เมื่อผู้บริหารสามารถแยกแยะ วิเคราะห์ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาได้ จะทำให้การมอบหมายงานถูกต้องกับความชำนาญของคน ๆ นั้น ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะตามมา สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่ ถาวร จันทรศิริ (2540 : 18) ซึ่งกล่าว

ไว้ว่า "การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความคล่องตัว โดยมุ่งใจให้คนดีมีความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพครู และปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มศักยภาพ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน"

## 5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนที่ไม่มีการปรับลดขนาดกำลังคน
2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน และโรงเรียนที่ไม่มีการปรับลดขนาดกำลังคน
3. ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคนและโรงเรียนที่ไม่มีการปรับลดขนาดกำลังคน
4. ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีการปรับลดขนาดกำลังคนสังกัดเขตการศึกษาอื่น ๆ