



**ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**

**The Factors Affecting Competency Empowerment of Teacher in Schools
 Under Sisaket Education Service Area Office 2**

ถนอมศรี สีตะโกเพชร¹ เมธี วิสาพรอม² จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์³ และจำเรียม อุ้นแก้ว⁴

Thanomsri Seetakopet¹ Methee Wisaprom² Jittimaporn Sihawong³ and Jamruen Oonkeaw⁴

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ^{1, 2, 3, 4}

Educational Research and Evaluation, Faculty of Education Sisaket Rajabhat University^{1, 2, 3, 4}

Corresponding author, Email: kru.thanomsri@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย และสร้างสมการตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่ติดต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 317 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน มีข้อความ 157 ข้อ เครื่องมือเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ และ ปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูทางบวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอำนาจการพยากรณ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อการตัดสินใจ 0.838 มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ (X_1) ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา (X_2) และปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา (X_3) โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{Y} = .200 + .548X_1 + .305X_2 + .103 X_3$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_{\hat{Y}} = .554 X_1 + .337 X_2 + .117 X_3$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลสมรรถนะ; สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู



ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To analyze variables of The Factors Affecting Competency Empowerment of Teacher in Schools Under Sisaket Education Service Area Office 2, (2) To analyze factors and built good prediction equations that affecting Competency Empowerment of Teacher in Schools Under Sisaket Education Service Area Office 2. The sample of this research consisted of 317 by using Multi-stage Sampling. The research instruments were 5 parts including 157 items with five level rating scale. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) were between 0.06 to 1.00. And, the Reliability was 0.92. The data of analysis used Multiple Linear Regression analysis by Stepwise regression.

The research findings were summarized as follows: 1) The Factors Affecting Competency Empowerment of Teacher in Schools Under Sisaket Education Service Area Office 2 in overall as high, and considering in each factors from highest to lowest were Affiliate Factors, Achievement motivation factor and Personal factor. The atmosphere of School factor was the lowest. 2) The Competency Empowerment of Teacher in Schools Under Sisaket Education Service Area Office 2 in overall that effective to The Competency Empowerment of Teacher at the significant level of 0.05. Prophetic power of teacher working performance affected decision at 0.838 consisted of 3 factors that were the Motivational Factor (X_3), the School Attachment (X_4), and the School Atmosphere (X_2).

$$\text{Equation in raw score } \hat{Y} = .200 + .548X_3 + .305X_4 + .103 X_2$$

$$\text{Equation standard scores } Z_{\hat{Y}} = .554 X_3 + .337 X_4 + .117 X_2$$

Keywords: Factors affecting performance, Teacher job Performance



บทนำ

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีนัยสำคัญต่อการจัดการศึกษาไทย และ กำหนดภาพรวมของ เป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาของไทย บริบทการเปลี่ยนแปลง สำคัญที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย โดยทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่ม และดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถ ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคล สำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด่านหน้า และ กลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ เนื่องจากสภาพ สังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครู และเตรียมครู ที่จะเข้าสู่วิชาชีพ ให้มีสมรรถนะสูง (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2556, น. 135-136) อนาคตครูผู้สอนในฐานะบุคคลสำคัญ ในการจัดการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะใน การจัดการเรียนรู้ เป็นครูมืออาชีพรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีสอน และ พัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ มีนวัตกรรมหรือ แนวคิดใหม่ ๆ อันจะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมี ความหมาย และยั่งยืน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ระบบการศึกษาประสบ ความสำเร็จ

โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเตรียมความพร้อม และวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทย ให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการ พัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 เชื่อมโยงกับ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 เน้นการ ที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้น ในอนาคตนั้นเกิดขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564), น. 20) สอดคล้องกับ การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล และกำหนดสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยทราวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย

เจตคติค่านิยม ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ปรากฏยังไม่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการ และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยมีกร ตั้งเป้าหมาย และวางแผนเตรียมการไว้อย่างชัดเจน มีความมานะ พยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำทั้งในการเรียน การทำกิจกรรม และการดำเนินชีวิตส่วนตัว (มงคล คัยกุล, 2556, น. 23) ผลการ ทดสอบ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในผ่านมา ปีการศึกษา 2562 ลดลงจากปีการศึกษา 2561 ทุกรายวิชา ร้อยละ 5.59 จะเห็น ได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังต้องพัฒนา และ สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูยังไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2563, น. 7) ถึงแม้ทุกฝ่ายจะมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิรูปการศึกษาเพื่งใดก็ตาม แต่ยังพบว่าดัชนีบ่งชี้ว่าคุณภาพการศึกษาสาเหตุจากครูด้วยเช่นกัน การศึกษาพัฒนาซ้ำหรือมีคุณภาพค่อนข้างต่ำซึ่งอาจจะมีหลาย สาเหตุ อาทิ ครูมีภาระการสอนมากเกินไปความสามารถที่จะ รับผิดชอบ ครูต้องใช้เวลามากไปกับการรายงานเอกสาร ครูบางส่วนไม่ยอมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนไป ครูไม่พัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย ครูสอนไม่ตรงตาม สภกที่ตนเองมีความรู้ เป็นต้น (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, พรทิพย์ เข็มขันธ์, 2551)

ผู้วิจัยจึงเห็นควรว่าการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอน ที่ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ก็จะต้องมาจากครูที่มีประสิทธิภาพ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ ที่ดีแก่ตัวผู้เรียนนั้น โดยการผสมผสานระหว่าง ทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของครู เพื่อผลประโยชน์ของครู ผู้เรียน และสถานศึกษา โดยพัฒนาขีดความสามารถของครูให้โดดเด่น มีสมรรถนะที่ดีอยู่ใน ระดับสมรรถนะสูง และสูงมากยิ่งขึ้น



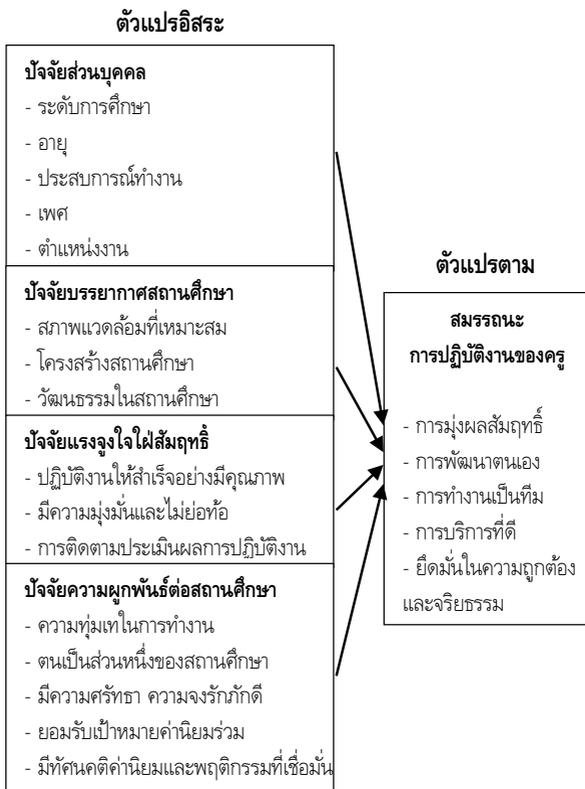
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย และ สร้างสมการตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่ดีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

มีตัวแปรพยากรณ์ที่อย่างน้อย 1 ตัวของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู 1,525 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 อำเภอ 180 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของตัวอย่าง 317 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน เพศ และตำแหน่งงาน จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โครงสร้างสถานศึกษา และวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีความมุ่งมั่น และไม่ย่อท้อ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย ความทุ่มเทในการทำงาน ตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความศรัทธาความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมายค่านิยมร่วม และมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เชื่อมั่น จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม



การบริการที่ดี และยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม จำนวน 50 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน ได้สัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา เท่ากับ 0.852, 0.914, 0.844, 0.746, 0.712 ตามลำดับ แสดงว่าแบบสอบถามนั้นสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตอบแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ถึงกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือจำนวน 317 ฉบับ ที่มีข้อมูลของแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แล้วตอบกลับแบบสอบถามส่งมายังผู้วิจัยผ่าน โดยบรรจุแบบสอบถามลงในซองเปล่าที่แนบมาพร้อม แล้วส่งกลับโดยทางไปรษณีย์ ตามที่อยู่หน้าซองภายในวันที่ผู้วิจัยได้กำหนด
3. นำผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย และ สร้างสมการตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่ดีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)

3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย เกณฑ์ และ การแปลความหมาย โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

- 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวม และ รายด้าน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.ปัจจัยส่วนบุคคล	4.32	0.36	มาก
2.ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา	4.30	0.46	มาก
3.ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.38	0.40	มาก
4.ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา	4.63	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.41	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{x}=4.63$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.40) และปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{x}=4.32$, S.D.=0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.46)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.44	มาก
2. การพัฒนาตนเอง	4.27	0.48	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	4.36	0.47	มาก
4. การบริการที่ดี	4.65	0.47	มากที่สุด
5. การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม	4.66	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.46	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ($\bar{x}=4.66$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ การบริการที่ดี ($\bar{x}=4.65$, S.D.=0.47) ลำดับสามการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.44) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.48)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว เพื่อนำมาอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตัวแปร	B	β	t	P
ค่าคงที่	.200	-	1.875	.062
ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	.548	.554	14.516	.000
ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา (X_2)	.305	.337	10.380	.000
ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา (X_3)	.103	.117	3.435	.001
$R = 0.915$, $R^2 = 0.838$, S.E. = 0.16212, $F = 11.799$, $P = 0.000$				

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพยากรณ์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา (X_2) และปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ .548, .305 และ .103 ตามลำดับ ซึ่งส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูเปลี่ยนแปลง ($R^2 = 0.838$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ



การปฏิบัติงานของครู จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_3) ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา (X_4) และปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา (X_2) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ .554, .337 และ .117 ตามลำดับ โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = .200 + .548 X_3 + .305 X_4 + .103 X_2; R^2 = 0.838$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{y}} = .554 X_3 + .337 X_4 + .117 X_2$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด คือ ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมมีอิทธิพลร่วมกันต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอำนาจการพยากรณ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อการตัดสินใจ 0.838 โดยส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_3) ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา (X_4) และปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา (X_2)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีข้อค้นพบเป็นประเด็นสำคัญนำมอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสูงสุด คือ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะ

1.1 ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ของสถานศึกษา มีความศรัทธา ความจงรักภักดี และยินดีเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้า และประโยชน์แก่สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวี ประภอบของ (2560) ได้กล่าวถึงความรู้สึกที่มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การแสดงออกถึงความเป็นเจ้าขององค์การ และแสดงออกถึงความรัก ความภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้กล่าวว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นเป้าหมายในการทำงานของครู มีความมุ่งมั่น และต่อสู้ เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ของตนเอง และมีความสนใจที่จะให้ตนมีความเป็นเลิศ ต้องการความมีอิสระจากการทำงาน พยายามหาวิธีการแก้ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อริยา หาญ (2545) ตระหนักให้บุคคลทุกคนเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เสมือนบ้าน การพัฒนาชาติต้องเริ่มต้นที่พัฒนาบุคคล และการพัฒนาบุคคล ก็ต้องเริ่มที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์ โค้วตระกูล (2544) กล่าวถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรม ที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ นาวิก (2543, น. 319) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของบุคลากร ที่เกิดจากภูมิหลังเฉพาะบุคคล หรือลักษณะส่วนตัวของบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และมีความสามารถในทางใช้เหตุผล ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ส่งผลต่อ



พฤติกรรมการทำงานของคุณคนนั้น ผสานกันทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด กันตยา เพิ่มผล (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพ เพศ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา การศึกษา บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดีเยาว์ และคณะ (2548) กล่าวถึงปัจจัยภายในบุคคลที่สำคัญ มีความสามารถในการทำงาน ความสามารถในทางใช้เหตุผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่าบุคคลมีลักษณะ และคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมมีอิทธิพลร่วมกันต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าตัวแปรปัจจัย จำนวน 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะ

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นเป้าหมายในทำงานของครู มีความมุ่งมั่น และต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ของตนเอง และมีความสนใจที่จะให้ตนเองมีความเป็นเลิศ ต้องการความมีอิสระจากการทำงาน พยายามหาวิธีการแก้ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อริยา หาคู (2545) ตระหนักให้บุคคลทุกคนเปรียบเทียบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เสมือนบ้าน การพัฒนาชาติต้องเริ่มต้นที่พัฒนาบุคคล และการพัฒนาบุคคล ก็ต้องเริ่มที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์ โค้วตระกูล (2544) กล่าวถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคล พยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิด สมยศ นาวิการ (2543, น. 319) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำงานบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน

2.2 ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าคุณคนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ของสถานศึกษา มีความศรัทธา ความจงรักภักดี และยินดีเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้

สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้า และประโยชน์แก่สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันวี ประกอบของ (2560) ได้กล่าวถึงความรู้สึกว่ามีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงออกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร และแสดงออกถึง ความรัก ความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา ควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมความสะอาด วัสดุ อุปกรณ์เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีสวัสดิการที่ดี มีความไว้วางใจกันและกัน มีการส่งเสริมต่อกัน และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาให้มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ดี และเหมาะสม ย่อมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิด ชยาธิศ กัญหา (2550) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์กรที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิด อัญชญา พานิช (2550) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร มีความไว้วางใจกันและกัน มีการส่งเสริมต่อกัน และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลบรรยากาศองค์กรที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในทิศทางที่พึงประสงค์ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา เป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้น ซึ่งเป็นข้อมูลให้แก่โรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด นำข้อมูล



จากการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างคุณภาพของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การพัฒนาสมรรถนะครูให้สูงขึ้นนั้น จึงมีความจำเป็นที่ครู ต้องมีความผูกพันต่อสถานศึกษา คือมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย หรืออุดมการณ์ของสถานศึกษา มีความศรัทธา ความจงรักภักดี และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกัน พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และต้องการดำรงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกของสถานศึกษานั้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความก้าวหน้า และประโยชน์แก่ สถานศึกษา และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลให้ครูมีความต้องการ ทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพด้วยมาตรฐาน สูง มีความมุ่งมั่น และต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ของ ตนเอง และมีความสนใจที่จะให้ตนเองมีความเป็นเลิศ ต้องการความมี อิศระจากการทำงาน พยายามหาวิธีการแก้ปัญหา และอุปสรรคที่ เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ ดูแลเอาใจใส่ บุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน และมีความสามารถ ในทางใช้เหตุผล ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนคนนั้น ผลกัน ทำให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ครูศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เรียงลำดับ การปฏิบัติจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา และปัจจัยบรรยากาศ สถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น จึงควรมีการปรับปรุง และพัฒนาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการ ทำงานของครูในสถานศึกษา ที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จอย่างมี คุณภาพ ด้วยมาตรฐานสูง มีความมุ่งมั่น และต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ ได้ตามเป้าประสงค์ของตนเอง และมีความสนใจที่จะให้ตนเองมีความ เป็นเลิศ ต้องการความมีอิสระจากการทำงาน พยายามหาวิธีการ แก้ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ

2.2 ปัจจัยความผูกพันต่อสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย มีความศรัทธา ความจงรักภักดี และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกัน พร้อมที่จะ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ สร้างความก้าวหน้า และประโยชน์แก่สถานศึกษา

2.3 ปัจจัยบรรยากาศสถานศึกษา ควรมีการจัดตั้งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีสวัสดิการที่ดี มีความไว้วางใจกันและกัน มีการส่งเสริมต่อกัน และมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคคล สนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาให้มีขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ดี และเหมาะสมย่อมเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จตามเป้าหมายได้ เนื่องจากความ ช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.เมธี วิสาพรหม ดร.จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์ และ รศ.จำเริญ อุ่นแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และ แก้ไขงานวิจัยด้วยความ เอาใจใส่ เพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กันตยา เพิ่มผล. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน = Efficiency development*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
ชยธิต กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
ชันวณี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานความ ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ บุคลากรโรงเรียนปรินทร์รอยแยลส์ วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์*, 1(1), 11-19.
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.



พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครู และ แนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

มงคล คัยยกุล. (2556). *แบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวารสารวิชาการ และ วิจัยสังคมศาสตร์*, 9(25), 79-94

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาวี และ คณະ. (2548). *การบริหารกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหาร และพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2562). *ข้อมูลโรงเรียนในต้นสังกัด*. สืบค้นจาก <http://www2.oea2.go.th/ข้อมูลโรงเรียนในต้นสังกัด>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบ และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อัญญา พาณิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อริยา คูหา. (2545). *แรงจูงใจ และอารมณ์*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.