

ปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
**The Predictive Factors For the Performance Effectiveness
of Municipal Teachers in the Three Southern
Border Provinces**

ฟารฮาน เบญดาอุด, ณรงค์ศักดิ์ ครอบคอบ,

จิรวัดณ์ ต้นสกุล และ ธีระยุทธ รัชชะ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**Farhan Bendawud, Narongsak Rorbkorb,
Jirawat Tansakul and Teerayout Rascha**

Songkla University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: farhan3593@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีประชากร คือ ครูเทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,320 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูเทศบาล คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม **G*Power** ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน สุ่มครูเทศบาล โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล และ 2) แบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมการพยากรณ์ปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เขียนสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.065 + 0.270 X_4 - 0.214 X_6 + 0.212 X_7$$

* วันที่รับบทความ : 18 เมษายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 16 มิถุนายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 19 มิถุนายน 2567

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.257Z_4 - 0.293Z_6 + 0.277Z_7$$

คำสำคัญ: ปัจจัยพยากรณ์; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ครูเทศบาล; สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This research aimed to: 1) Investigate the effectiveness of municipal teacher's performance in the three southern border provinces. 2) Examine the predictive factors of municipal teacher's performance in the three southern border provinces. The population consisted of municipal teachers teaching in municipal affiliated schools in the three southern border provinces during the academic year 2023, totaling 1,320 individuals. The sample group consists of municipal teachers, with a sample size of 166, selected using stratified random sampling with G*Power software. The research tools include: 1) Questionnaires on factors affecting municipal teacher's performance. 2) Evaluation forms assessing municipal teacher's performance. Statistical analysis includes percentages, means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis using the Enter method. Research findings indicate:

1. Municipal teacher's performance in the three southern border provinces is generally high.
2. The predictive equation for municipal teacher's performance in terms of raw scores and standard scores is formulated as follows:

Prediction equation in raw scores:

$$\hat{Y} = 2.065 + 0.270X_4 - 0.214X_6 + 0.212X_7$$

Prediction equation in standardized scores:

$$\hat{Z} = 0.257Z_4 - 0.293Z_6 + 0.277Z_7$$

Keywords: The Predictive Factors; Work Performance Effectiveness; Municipal Teachers; Three Southern Border Provinces

บทนำ

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส พบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลยังด้อยกว่าสถานศึกษาอื่น ๆ ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ได้แก่ ขาดนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน ขาดการนิเทศการศึกษาที่เป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเครียดความกังวลใจและความรู้สึกหวาดระแวง จากการเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะตั้งอยู่ในเขตเมือง แต่ก็มีความเสี่ยงในชีวิตการทำงาน

ไม่แพ้ครูที่อยู่นอกเขตเทศบาล เนื่องจากครูเทศบาลยังต้องเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับสถานศึกษา ที่อยู่ห่างไกลกันในแต่ละวัน ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการทางการศึกษาอย่างไม่ทั่วถึง ปัญหาความอ่อนแอในความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นต้น (จิรัชมิตร สมพงษ์และคณะ, 2559 : 99)

นอกจากนี้แล้ว สถานศึกษา สังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังพบปัญหา การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของรัฐบาล ในช่วงปี พ.ศ. 2560- 2566 ที่ผ่านมา อยู่บ่อยครั้ง กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะกระทรวงซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชน ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูงอยู่บ่อยครั้งเช่นกัน โดยเฉพาะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย การปฏิบัติงานของครูเทศบาล จึงมุ่งเน้นการตอบสนองนโยบายหลักของรัฐบาล และหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาสังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงต้องมีการทบทวนบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ นอกจากนี้แล้ว ยังมีการแทรกแซงทางการเมืองในการทำงานมาก โดยผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานด้านอื่นมากกว่าความสำคัญด้านวิชาการ และโรงเรียนยังต้องทำงานสนับสนุนนโยบายอื่น ๆ ของกระทรวงมหาดไทย เทศบาลต้นสังกัดจะมอบหมายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนไปทำกิจกรรมนอกเหนือการศึกษาเหล่านั้นอยู่บ่อยครั้ง ทำให้นักเรียนถูกเบียดบังเวลาเรียนมากเกินไป จึงส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง (ปิลันธร คงจ้อย, 2559 : 137)

ดังนั้น เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวได้กำหนดให้นำผลการประเมิน การพัฒนางานตามข้อตกลงไปใช้ เป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและขอมติและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ภาระงาน ได้แก่ 1) งานชั่วโมงสอนตามตารางสอน 2) งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ 4) งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), 2564)

ดังนั้น ครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อม สำหรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ แต่เนื่องจากครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยธรรมชาติแล้ว ภาระงานที่ทำมีความแตกต่างกันในสาระการเรียนรู้ที่สอน ระดับชั้นที่

สอน หรือแม้แต่หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่มีในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปใช้เป็นนโยบายและจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษา ด้านการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลให้มีชัดเจนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูเทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2566 จำนวน 1,320 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนด Effect size = 0.15, $\alpha = 0.05$, Power $(1 - \beta) = 0.95$ และ Number of Predictors = 9 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 166 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกขนาดโรงเรียน จึงสุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส หลังจากนั้นใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สุ่มโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนที่ได้จากการแบ่ง ประเภทละ 2 โรงเรียน หลังจากนั้นทำการสุ่มครู ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3) ด้านความยุติธรรมในองค์กร 4) ด้านบรรยากาศองค์กร และ 5) ด้านภาวะผู้นำ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ John W. Best (1997 : 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล ตามข้อขยายภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่สร้างตามแนวคิดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตราส่วนแบบรูบรีค (Rubric scale) กำหนดไว้ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ John W. Best (1997 : 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้มีบทบาทในการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล โดยการวิเคราะห์ค่า Corrected Item-Total Correlation คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21-0.85 และค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21-0.64 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล เท่ากับ 0.981 และ 0.878 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเองตามวันและเวลาที่โรงเรียนอนุญาต และติดต่อครูผู้ประสานงานให้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ในบางโรงเรียนที่ไม่สะดวกในการดำเนินการเก็บข้อมูล

3. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลที่มีความสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์วิจัย เพื่อสรุปผลการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

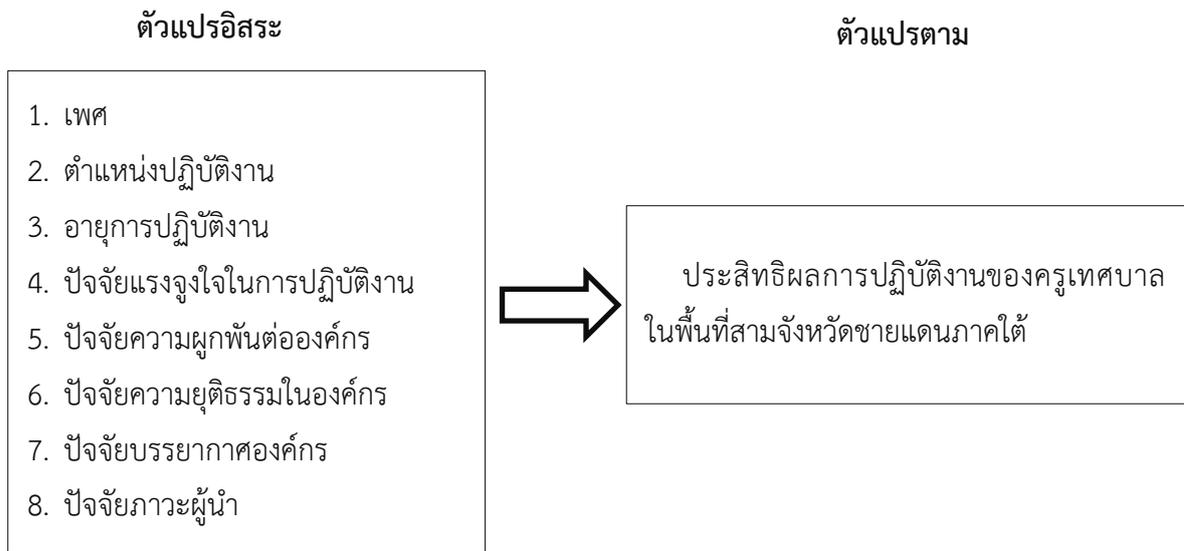
1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ ตำแหน่งปฏิบัติงาน อายุการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลกับตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล

3. การวิเคราะห์ตัวแปรเพศ ตำแหน่งปฏิบัติงาน อายุการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยพยากรณ์ และตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ, ตำแหน่งปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

	ข้อมูลครูเทศบาล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	28	16.90
	หญิง	138	83.10
	รวม	166	100
ตำแหน่งปฏิบัติงาน	ครูอัตราจ้างตามโครงการ	11	6.60

ข้อมูลครูเทศบาล	จำนวน	ร้อยละ
ครูจ้างเหมาบริการ	21	12.70
พนักงานจ้างตามภารกิจ	17	10.20
ครูผู้ช่วย	5	3.00
ครู (รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1)	15	9.00
ครูชำนาญการ	20	12.00

ข้อมูลครูเทศบาล	จำนวน	ร้อยละ
ครูชำนาญการพิเศษ	70	42.20
ครูเชี่ยวชาญ	7	4.20
รวม	166	100

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	มากกว่า 30 ปี	รวม	ร้อยละ
	26	37	35	32	12	12	12	166	100
								166	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูเทศบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.10 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 16.90 เป็นครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งครูจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 12.70 ครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 12.00 พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 10.20 ครู (รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1) คิดเป็นร้อยละ 9.00 ครูอัตราจ้างตามโครงการ คิดเป็นร้อยละ 6.60 ครูเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 4.20 และครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 3.00 ครูเทศบาลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลและแบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.30 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.10 อยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.30 อยู่ในช่วงน้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.70 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงระหว่าง 21-15 ปี 26 -60 ปีและมากกว่า 30 ปี มีค่าร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ 7.20

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.15	0.41	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.12	0.52	มาก
ความยุติธรรมในองค์กร	3.97	0.59	มาก
บรรยากาศขององค์กร	4.02	0.57	มาก
ภาวะผู้นำ	3.87	0.61	มาก
โดยรวม	4.03	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.52) ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.61) โดยแปลผลระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของครูเทศบาลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ปัจจัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับประสิทธิผล
งานชั่วโมงสอนตามตารางสอน	4.36	0.47	มาก
งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.30	0.49	มาก
งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.00	0.63	มาก
งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น	4.20	0.43	มาก
รวม	4.21	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.43$) ถ้าพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานชั่วโมงสอนตามตารางสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.47$) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.49$) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.63$)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ (X_1) ตำแหน่งปฏิบัติงาน (X_2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X_3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) ความผูกพันต่อองค์กร (X_5) ความยุติธรรมในองค์กร (X_6) บรรยากาศองค์กร (X_7) และภาวะผู้นำ (X_8) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Y) ของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X _{รวม}
Y	1.00									
X ₁	0.025	1.00								
X ₂	0.020	0.045	1.00							
X ₃	0.057	0.107	.424**	1.00						
X ₄	.414**	0.134	0.087	0.052	1.00					
X ₅	.411**	0.046	0.012	0.146	.735**	1.00				
X ₆	.249**	0.111	0.003	.153*	.610**	.696**	1.00			
X ₇	.377**	0.114	0.033	0.040	.599**	.657**	.757**	1.00		
X ₈	.274**	0.063	0.022	.154*	.421**	.498**	.580**	.645**	1.00	
X _{รวม}	.404**	0.110	0.020	0.135	.777**	.848**	.881**	.885**	.775**	1.00

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระ ($X_{รวม}$) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .404 มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรด้านความยุติธรรมในองค์กรกับบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสูงสุด ($r = .757$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ระดับสูงมาก ในขณะที่ตัวแปรด้านเพศ ตำแหน่งปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity) ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.061 -3.063 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.326 -0.942 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน และไม่พบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ สอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส (2560 : 25) จึงนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรอิสระจำนวน 8 ตัวแปร ในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			Tolerance	VIF
(Constant)	2.065	0.346		5.963	0.000		
เพศ (X ₁)	0.085	0.082	0.073	1.028	0.305	0.942	1.061
ตำแหน่งปฏิบัติงาน (X ₂)	0.011	0.015	0.053	0.689	0.492	0.797	1.255
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (X ₃)	0.002	0.020	0.007	0.087	0.931	0.750	1.333
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X ₄)	0.270*	0.112	0.257	2.400	0.018	0.419	2.386
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₅)	0.185	0.098	0.223	1.881	0.062	0.342	2.924
ความยุติธรรมในองค์กร (X ₆)	-	0.087	-0.293	-2.466	0.015	0.340	2.942
	0.214*						
บรรยากาศองค์กร (X ₇)	0.212*	0.093	0.277	2.284	0.024	0.326	3.063
ภาวะผู้นำ (X ₈)	0.034	0.066	0.048	0.514	0.608	0.552	1.811
R = .496 R² = .246 Adjusted R square = .207 F = 6.391 Sig = .000							

*p<.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.257$), ความยุติธรรมในองค์กร ($\beta = -0.293$) บรรยากาศองค์กร ($\beta = 0.277$) ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 20.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ เท่ากับ 0.35 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.065 + 0.270 X_4 - 0.214 X_6 + 0.212 X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.257 Z_4 - 0.293 Z_6 + 0.277 Z_7$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานชั่วโมงสอนตามตารางสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.47$) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.49$) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.63$) ทั้งนี้เนื่องจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดเทศบาล ได้วางรากฐานระบบการบริหารงานบุคคลไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้จากการประกาศใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2566 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2566 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีพันธกิจหลักสำคัญในการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กระทรวงมหาดไทย, 2566 : 7) จึงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวง ศึกษาธิการ (ก.ค.ศ.) ประกอบด้วย 4 ภาระงาน ได้แก่ 1) งานชั่วโมงสอนตามตารางสอน 2) งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ 4) งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ครูเทศบาลจึงมีความสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร นนธิสอนและคณะ (2563 : 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการพัฒนาตนเอง

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ครูเทศบาลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จแล้ว ก็ได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนครูหรือผู้บริหาร ทั้งนี้ครูเทศบาลอาจได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างเป็นทางการ อาจมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้ครูเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ **Frederick Herzberg** (1959 : 45) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (**Achievement**) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมล-ธนกุล (2562 : 103) ได้ศึกษาวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจาก กระบวนการในการตัดสินใจของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อกำหนดผลตอบแทนของครูในสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรตารางการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนค่าตอบแทน หรือรางวัลต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงผู้เดียว สถานศึกษาควรปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เท่าเทียมกันและเสมอภาค จะต้องไม่ลำเอียง ครูเทศบาลควรมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้แล้ว การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ก็ควรอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการแสดงความคิดเห็นและไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น จากผลการวิจัยนี้ ครูเทศบาลอาจมองว่า ตนเองได้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดีแล้ว แต่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากสถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีเสมอภาคของ **Adams, J.S.** (1965) ที่ได้กล่าวว่า ทฤษฎี

ความเสมอภาคเป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน โดยมีหลักพื้นฐานทั่วไปว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็ต่อเมื่อเขาคิดว่าได้รับความเสมอภาคในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดยอาศัยการเปรียบเทียบจากบุคคลอื่น โดยพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้าที่เขาได้ใช้ไป (inputs) กับผลลัพธ์ที่เขาได้รับ (outcomes) และนำมาเปรียบเทียบกับคนอื่น หากอัตราส่วนระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามทุ่มเทในงานของบุคคลนั้นมีอัตราส่วนใกล้เคียงกับบุคคลอื่นแล้ว บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในทางตรงกันข้าม หากอัตราส่วนระหว่างผลที่ได้รับกับความพยายามทุ่มเทในงานไม่มีอัตราส่วนใกล้เคียงกับบุคคลอื่นแล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกไม่เสมอภาคขึ้น ซึ่งหากเป็นความไม่เสมอภาคทางลบจะเป็นการทำลายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลนั้นอย่างมาก (วีระยุทธ พรพจน์ธนาต, 2564 : 182) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559 : 60) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศ องค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากครูได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร อาจมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี จนทำให้ครูเทศบาลมีความรู้สึกถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในสถานศึกษา การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความร่วมมือ สถานศึกษามีบรรยากาศของการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งสถานศึกษายังมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2566 ที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศใช้ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2566 สอดคล้องกับทฤษฎีบรรยากาศขององค์กรของ Hay Group (1995) ได้กล่าวไว้ว่า มิติด้านมาตรฐาน (Standards) หรือความมีมาตรฐานในการทำงาน เน้นการมีผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยตรง องค์กรจึงต้องกำหนดมาตรฐานวัดผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน โดยปราศจากการใช้ความรู้สึกในการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันการเกิดความลำเอียงและปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งอาจทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จนส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ องค์กรจึงควรมีมาตรฐานในด้านการทำงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่คาดหวัง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์

และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560 : 1622) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การจึงส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ บรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำ ดังนั้น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรขยายขอบเขตตัวแปรศึกษาตัวอื่น ๆ เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยจะได้ครอบคลุมตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่า ครูเทศบาลมีความคิดเห็นเชิงลบต่อปัจจัยด้านความยุติธรรมในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างตรงไปตรงมา การจัดสรรตารางการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้อยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส ยุติธรรม เท่าเทียมและเสมอภาค และผู้บริหารควรให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ ครูเทศบาลจะได้รับทราบผลการประเมิน และปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติของครูเทศบาลในพื้นที่ภาคใต้ อยู่ในระดับมาก จากผล การศึกษานี้ ชี้ให้เห็นว่า ครูเทศบาลมีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ประกาศไว้ ทั้งนี้ ครูเทศบาลจะได้นำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินวิทยฐานะ ตลอดจน การทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

3.2 แบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล สำหรับงานวิจัยนี้ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยควรปรับเกณฑ์การประเมินในแต่ละด้านให้อยู่ในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ หรือร้อยละ อีกทั้งควรเพิ่มรายการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้แบบประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนั้น มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570). *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2023/2/2354_6270.pdf.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา : https://otepc.go.th/th/content_page/item/3487-w23-2564.html.
- ทิฆัมพร สมพงษ์และคณะ. (2559). การบริหารสถานศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*. 14 (1), 97-107.
- นิภาพร นนธิสอนและคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 7 (3), 71-84.
- นवलปรานต์ ภาคสารและจันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. 13 (1), 43-65.
- ปิลันธ คงจ้อย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 6 (2), 135-149.
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*. 7 (2), 20-37.
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 7 (1), 255-271.

- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2564). บทวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ต่อการอภิปรายแรงจูงใจในการทำงานผ่านทฤษฎีความเสมอภาคของ J. STACY ADAMS. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*. 17 (3), 180-190.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advance in Experimental and Social Psychology*. 2, 267-299.
- Best, W. John. (1997). *Research in Education*. Boston MA.: Allyn and Bacon.
- Hay Group. (1995). *Mastering Global Leadership: Hay/McBer International CEO Leadership study*. Boston: Hay/McBer Worldwide Resource Center.
- Herzberg, F.; Maucner, B, & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.) New York: John Wiley & Sons Inc.