

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของ ครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษาและสัญญาจ้าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และ ครูจ้างสอน รวมทั้งสิ้น 238 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบค่า วิกฤตที่ ($t-test$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้างโดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง

2.1 การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สูงกว่าครูจ้างสอน และครูวิชาการ

2.2 การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 และเขต 2 ส่วนครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 และเขต 2

2.3 การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนสูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง

2.4 การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสัญญาจ้าง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 1 ปี มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สูงกว่าครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 3 ปีต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง โดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นเหตุให้ข้าราชการครู และครูจ้างสอนทุกคนต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 27) ดังนั้นในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาผู้เข้าสู่วิชาชีพต้องมี มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนด จึงจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, คำนำ) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่รับครูจ้างสอนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องพิจารณาคุณสมบัติของครูจ้างสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาอีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งยังนำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนเพื่อพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างปี ต่อ ๆ ไป เป็นเหตุให้ครูจ้างสอน ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพมีมาตรฐานสมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ขั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับอุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545, หน้า 22) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษามีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ครูพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ในหมวด 4 ว่าด้วย แนวการจัดการศึกษาได้ กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานนั้น บุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ความมุ่งมั่นหวังสำเร็จก็คือครู ครูจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูป การเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, คำนำ)

ครูจ้างสอนจึงได้เกิดการตื่นตัวเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้เหมาะสมกับการที่วิชาชีพครู ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษาและ สัญญาจ้าง โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ทิวไผ่งาม (2544, หน้า 57-58) พบว่า ครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม และเกือบทุกรายด้านอยู่ใน ระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัมพร ดีมา (2542, หน้า 56-57) พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ ศึกษาจังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับ ปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามพัตร์ เจริญไวย (2542, หน้า 97) พบว่า พนักงาน ครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อรุณทอง (2541, บทคัดย่อ) พบว่า ครูและ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 อยู่ ในระดับน้อย ส่วนมาตรฐานที่ 2,4,5,6,8,9,10 และ 11 ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนมาตรฐานที่ 3 และ 7 ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัญญา สถาพร (2545, หน้า 92-95) พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา ของข้าราชการครูโดยเฉลี่ยมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546, หน้า 94-95) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูจ้างสอนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากขาดความไว้วางใจเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อครูจ้างสอน ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการ เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษางาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่วนมากจะมอบหมายให้ข้าราชการครูเป็นผู้ดำเนินการ น่าจะเป็นสาเหตุให้ครูจ้างสอนปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจ้างสอนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยคอยดูแลสนับสนุน ให้ความรู้ และเปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และต่อผู้เรียน

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาคสถานศึกษา และสัญญาจ้าง

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูจ้างสอนต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาส่งผลให้ครูจ้างสอนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าสถานภาพของแต่ละบุคคล ทำให้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อีกทั้งอายุ ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความคิด และความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ก็ตามซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ อรุณทอง (2541, บทคัดย่อ) พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 3 และ 7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนนท์ ปานเด (2545, บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารครูประจำการ ครูวิชาการ และครูอัตราจ้าง มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ และการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฐมนววรรณ ถิมสกุลศิริรัตน์ (2544, หน้า 9) พบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารสังกัดสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณ คุณคำ (2545, บทคัดย่อ) พบว่า การประเมินการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูอัตราจ้าง มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน ด้านการวัดผล ประเมินผล และด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย พุ่มพฤษ (2545, บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูประจำการ และครูจ้างสอนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการสอน และด้านการประเมินผล โดยภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ อรุณทอง (2541, บทคัดย่อ) พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในมาตรฐานที่ 3 และ 7 ส่วนมาตรฐานอื่นๆ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐาน ที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สูงกว่าครูจ้างสอน และครูวิชาการ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามาก บางครั้งอาจดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทั่วถึง อีกทั้งมุมมองในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานโดยไม่มี ความมั่นคงในอาชีพ มีการปฏิบัติงานในระดับนี้ถือว่าดี ขณะที่ครูวิชาการมีความใกล้ชิดกับครูจ้างสอนมากกว่าและมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นอย่างดี อีกทั้งทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนเห็นว่าครูจ้างสอนยังปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร

2.2 การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน ได้ยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเดียวกัน และได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเสมอ เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตมีการบริหารงานโดยการจัดการศึกษานิเทศก์ดูแลในด้านการส่งเสริม ประเมินผล และจัดการศึกษา ให้คำแนะนำ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงาน

ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ข้าราชการครูและครูจ้างสอนทุกคนจะต้องแสวงหา และติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะสารสนเทศที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคม ได้อย่างสม่ำเสมอ ดังที่ ประสาท อิศรปริดา (2547, หน้า 18) กล่าวว่า ครูมีภารกิจและบทบาทที่สำคัญ คือ เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้จัดการในชั้นเรียน วัดผลประเมินผลการเรียน เป็นแม่แบบ เป็นผู้สืบทอดด้านวัฒนธรรม และคุณธรรม เป็นผู้ใฝ่หาและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ และเป็นผู้นำ ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่ครูทุกคนยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานแล้ว ถึงแม้ว่าจะอยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน ก็สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาที่ตั้งอยู่พื้นที่ต่างกัน จะปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ทิวไผ่งาม (2544, บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ บุญญนันต์ (2541, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัศนคติที่มีต่อที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 และเขต 2 ส่วนครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีระดับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 และเขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เหมือนกัน เป็นผลมาจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของงบประมาณ งานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเหตุให้ครูจ้างสอนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรม ความรู้ เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อมาปรับใช้ประกอบการเรียนการสอน และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนจากเจ้าหน้าที่ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ไม่เท่ากัน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษางานเขตบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษางานเขตมีบุคลากรเกินกรอบอัตราที่กำหนดไว้ อีกทั้งระยะทางจากสถานศึกษายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานแตกต่างกัน รวมทั้งนโยบายการบริหารงานของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อบุคลากรในสถานศึกษาในด้านการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต รวมทั้งสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณ และให้การส่งเสริมครูจ้างสอนอย่างจริงจัง ในด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูจ้างสอนเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน นำวัสดุในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต ใช้ และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้มีการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางดำเนินงานเพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีหน้าที่ประสานให้โรงเรียนภายในกลุ่มร่วมมือสนับสนุนกันในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดขนาดสถานศึกษา มีทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสถานศึกษาในกลุ่มเหล่านี้ต่างก็ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกิจกรรมระดับกลุ่มที่จัดขึ้นเป็นระยะ ๆ ตลอดปีการศึกษา จึงมีผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการทำให้ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินการทุกด้านเพื่อให้ข้าราชการครู และครูจ้างสอนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน รวมทั้งครูจ้างสอนเองก็ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพครูในระบบประกันคุณภาพการเรียนรู้ และมีการประเมินการทำงานของครูจ้างสอนทำให้ครูจ้างสอนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจอย่างทั่วถึง ครูจ้างสอนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ และได้แสดงความสามารถในการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ให้ครูจ้างสอนมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ และครูจ้างสอนกับบุคลากรในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาอบรม ประชุมปฏิบัติการ สัมมนา อภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นแรงผลักดันอีกทางหนึ่งที่ทำให้ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546, หน้า 94-95) พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนองที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภูมิพัทธ์ (2542, หน้า 132) พบว่า ข้าราชการครูโครงการครูทายาท สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งโดยรวมและองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ฉะนั้นเป็นเหตุให้ครูจ้างสอนซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา สถาพร (2545, หน้า 9) พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี มีผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวเย็น พลคราม (2541, บทคัดย่อ) พบว่า ขนาดโรงเรียนส่งผลให้พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน สูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง สาเหตุน่าจะมาจากครูจ้างสอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีศักยภาพในการทำงานไม่เท่ากัน รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนก็แตกต่างกัน เช่น ครูจ้างสอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องมียุทธศาสตร์ทุกด้านอย่างเต็มที่ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่มีอยู่เดิม หรือมีความกระตือรือร้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตน และพัฒนางานให้เท่าเทียมกับข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น ๆ นอกจากนี้

สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากภาระงานก็มากตามไปด้วย ทำให้ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ ทำให้ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนได้อย่างสูงสุด นอกจากนี้สถานศึกษาขนาดใหญ่ส่วนมากจะมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณ ความร่วมมือจากชุมชน จำนวนบุคลากร เป็นเหตุให้ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโอกาพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มากกว่าสถานศึกษขนาดกลาง และขนาดเล็ก ดังนั้นขนาดสถานศึกษาจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542, หน้า ๓) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แตกต่างกัน

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสัญญา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 1 ปี และ 3 ปีต่อเนื่องต่างได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและครูจ้างสอนในสถานศึกษา จึงทำให้ครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 1 ปี กับครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 3 ปีต่อเนื่องต่างมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้เป็นครูที่มีคุณภาพพร้อมกัน โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอจึงทำให้ศักยภาพในการตัดสินใจเพื่อบ่มบ่มพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งการทำสัญญาจ้างของครูจ้างสอนยังเป็นหลักประกันในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือ ความมั่นคง (Security or Safety Needs) ในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพออันจะส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป ดังนั้นเมื่อสถานศึกษาพิจารณาการต่อสัญญาจ้างเป็นรายปีเป็นเหตุให้ครูจ้างสอนต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รับการพิจารณา ต่อสัญญาจ้าง ปีต่อ ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับพร วิสุทธิวงศ์ (2547, หน้า 126) พบว่า ปัจจัยทางบวกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เงินทอง ความมั่นคง ความปลอดภัย เกียรติยศชื่อเสียง ความสำเร็จของงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ พลังอำนาจ ความผูกพัน และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธสิทธิ์ จันทร์กูเมือง (2540, บทคัดย่อ) พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับประกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล อานามวัฒน์ (2543, บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่อันดับสาม จากทั้งหมด 10 ด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากข้อมูลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูจ้างสอนเข้ารับการอบรม หรือ สัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรม และเพิ่มพูนความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญ โดยการใช้เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยถูกต้องตามหลัก ทฤษฎีทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน
2. จากข้อมูลการวิจัยพบว่า การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูจ้างสอนได้ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
3. จากข้อมูลการวิจัยพบว่า การเผยแพร่สื่อการเรียนการสอนที่ผลิตขึ้นและใช้ได้ผลดี ให้กับเพื่อนครูและกับโรงเรียนอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นสถานศึกษาควรจัดอบรม ครูจ้างสอนในด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพของสื่อ จัดทำห้องสื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่งรวบรวม ศึกษา และเผยแพร่ สื่อการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ศึกษาการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูจ้างสอนตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)