

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษา ที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษา ที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานครูในสถานศึกษา ที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรีและจังหวัดสระแก้ว ครู จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษา ที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาค โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสามารถสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูใน สถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยการรับรู้ใน บทบาท ปัจจัยด้านจิตวิสัย และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2. ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอน สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณ และลำดับ สุดท้ายคือ ด้านงานบริหารงานบุคคล

3. ปัจจัยที่พยากรณ์การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก โดยตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวังกัง (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผลตอบแทน ความคาดหวังและวิธีการสู่จุดมุ่งหมาย เกิดจากนโยบายการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญทางด้านขวัญกำลังใจของครู มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบยุติธรรมและโปร่งใส จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านจิตวิสัย พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1986 cited in Robbins & Judge, 2007, p. 170) ที่ได้ทำการศึกษาศักยภาพและความพึงพอใจและไม่ว่าพอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ซึ่งมีความหมายและความสำคัญในฐานะที่เป็นต้นกำเนิดของพฤติกรรม สอดคล้องกับวิจัยของ อุบล สุวรรณศรี (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านมีระดับแตกต่างกัน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของศิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับประสบการณ์มากขึ้น ได้รับการให้เกียรติ และการยกย่อง

ปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสาริตรีณเรงใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกต์ (Yukl, 2002, p. 65) ที่ได้ศึกษาวิจัยปรับปรุงขยายแนวคิดทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำขึ้น พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้านความสนใจในงาน ความสนใจด้านความสัมพันธ์ ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การถ่ายโอนสถานศึกษานั้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการอย่างอิสระตามงบประมาณที่ได้รับมาตามสัดส่วนจำนวนนักเรียน ซึ่งทำให้สถานศึกษาได้มีการจัดสรรการใช้เงินอย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงจึงเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานโดยตรง เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการสั่งการ ดูแลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ดีพิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมรวมถึงบทบาททางสังคม แต่การใช้อำนาจในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอน
 ผู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

งานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐวิชัย มาจิตต์ภัสสร (2552) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานวิชาการใน โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า จำแนกตามที่ตั้ง ระบบบริหาร และประเภทสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้เสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้เป็นรายวิชา ด้านการวัดประเมินผล ควรจัดสัมมนา อบรมบุคลากรให้พัฒนาความรู้อยู่เสมอ

งานบริหารทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สุวดีถิกุล (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาการศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากคือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ในด้านงานจัดการเรียนการสอนและด้านบริหารทั่วไปในงานกิจการนักเรียนและบริการมีระดับความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

งบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคกรัท (Mcgrath, 2003) ได้ศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติและบทเรียนสำหรับเทศบาล วัตถุประสงค์สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าเทศบาลสังกัดที่เกี่ยวกับองค์การ

แห่งการเรียนรู้ได้มีการเรียนรู้อย่างไร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการในการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยแรกคือ ทัศนคติขององค์กรและภาวะความเข้มแข็งของผู้นำ ปัจจัยที่สองคือ กระบวนการงบประมาณที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ ซึ่งมีระบบย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์ 6 ประการ คือ การริเริ่มที่มีคุณภาพลงประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์กับสื่อ ปฏิสัมพันธ์และการศึกษาของชุมชน ความร่วมมือและความไว้วางใจของฝ่ายปกครอง แต่ละระบบแม้จะปฏิบัติต่างกันแต่ล้วนมีความจำเป็นสำหรับให้เทศบาลมีความก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

งานบริหารงานบุคคล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสหส บรจเมือง (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูประถมศึกษาต่อการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการศึกษาพบว่า เรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ และครูประถมศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเรื่องการถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษาด้านบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่พยากรณ์การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก พบว่า

ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระวัชร สิงห์บุตร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและการมีส่วนร่วมในการะงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาเขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 9 พบว่า บทบาทที่ถูกกำหนดจะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม บทบาทจึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นการรับรู้ในบทบาทของตนเองจะทำให้คนมีความสุขในการดำเนินชีวิต เนื่องจากบทบาทมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนที่จะแสดงพฤติกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ในบทบาทที่เป็นที่คาดหวังจากผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในบทบาท มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากความคาดหวังจากบุคคลต่าง ๆ อาจจะไปสู่ความตึงเครียด และเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก ผู้วิจัยเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคล ควรมีความไว้วางใจผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน พยายามช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา ควรมีความจริงใจและสนใจในการแสดงความคิดเห็น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญโดยมีการพิจารณาร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการตัดสินใจการทำงานด้านต่าง ๆ
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ควรกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สร้างความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรที่จะวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และอุทิศทั้งแรงกาย แรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งจะเป็นผลให้หน่วยงานขององค์กรนั้นสามารถดำเนิน ไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้า
4. ปัจจัยการรับรู้ในบทบาท ควรมอบหมายให้ทำงานจนสำเร็จลุล่วง ได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจนในงานที่ต้องทำ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบาย มีการร่วมกันมอบหมายและอธิบายความหมายความสำคัญของบทบาทที่ถูกกำหนด ให้ตระหนักถึงแม้ว่าบุคคลบางบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น แต่ก็ยังคงต้องยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้
5. งานวิชาการ ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงาน มีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานครูมีความรู้และทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. งานบริหารงานบุคคล ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานทั้งหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาและพนักงานครู มีปัจจัยที่จะมากระตุ้นให้พนักงานครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้สวัสดิการบ้านพัก อาหารกลางวัน เงินช่วยเหลือครอบครัว เป็นต้น
7. งานงบประมาณ ควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานงบประมาณในการเบิกจ่ายรักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร สร้างความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
8. งานบริหารทั่วไป ควรมีการส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เปลี่ยนไปหลังจากทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น