

การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

(The Performance of Contract Teachers under ChonBuri Educational Service Area Office in Accordance with the Performance Standards)

ราตรี กฤษวงค์*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน จาก 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน จำแนกตาม สถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ครูจ้างสอน/สำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี/
มาตรฐานการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were to study and compare the performance of contract teachers under the Chonburi Educational Service Area Offices in accordance with the performance standards as commented by school administrators, academic teachers and contract teachers. The number of sample group was 238 people from

*นิสิต ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

three Educational Service Area Offices in Chonburi Province. The instrument used for data collecting was a rating - scale questionnaire employing 12 criteria of performance standards. The statistics for data analysis were mean, standard deviations, one-way ANOVA and *t*-test.

The major findings were as follows:

1. The performance of contract teachers under Chonburi Educational Service Area Offices in accordance with the performance standards commented by school administrators, academic teachers and contract teachers, classified by marital status, educational service area office, school size and contract was at a high level.

2. The comments of school administrators, academic teachers and contract teachers, in different Educational Service Area Offices, different school sizes and with different contracts were found to be not significantly different.

Keywords: Contract Teachers/Chonburi

Educational Service Area Office/
Performance Standards.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้มีชีวิตที่ดีขึ้น ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความคิดทักษะ และเจตคติ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งเสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงจำเป็นสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาควรมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด คือ ความรู้คู่คุณธรรม โดยมีครูเป็นกลไกสำคัญที่จัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ครูเป็นผู้ที่มีเกียรติ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นครู เกียรติแห่งการได้รับการยกย่องว่าครูเป็นผู้สร้างสรรค์สังคม สร้างสร้างเยาวชนให้เป็นคนดีของชาติบ้านเมือง เพราะหากเพียงแต่สั่งสอนศิษย์เท่านั้น ก็ยังไม่ได้สมเกียรติแห่งความเป็นครู ฉะนั้นผู้ที่เป็นครูจึงควรจะต้องอบรม สั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดีมีคุณค่า มีความรู้ มีความดี มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม มีจริยธรรม (อรรถญา มหาแก้ว, 2547, หน้า 29) ครูจึงเป็นปูชนียบุคคลเป็นแบบอย่างที่เราเคารพบูชาของศิษย์ ดังนั้น ครูจะต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของความเป็น “คนเก่งและคนดี” อันจะนำศิษย์ไปสู่ความเป็น “คนเก่งและคนดี” ตามที่สังคมต้องการ

ปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก สืบเนื่องมาจากนโยบายภาครัฐกำหนดให้ทุกส่วนราชการยุบเลิก อัตราว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการปกติ และการเกษียณก่อนกำหนดประกอบกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่กำหนดหลักเกณฑ์ไม่ให้ส่วนราชการขออัตราข้าราชการหรือลูกจ้างประจำเพิ่มใหม่ได้ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้แก้ปัญหา โดยใช้ระบบครูช่วยราชการกลับสังกัดเดิม เกือบครูช่วยสอน แต่ก็ยังไม่เพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2546, หน้า 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องหาทางแก้ปัญหาโดยพิจารณาหาอัตรากำลังโดยการจ้างสอน แทนการบรรจุเป็นข้าราชการดังนั้น

ครูจ้างสอนจึงเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง จะต้องปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเช่นเดียวกับข้าราชการครู ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูจ้างสอนในสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับข้าราชการครู และต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา49 ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานจำนวน 12 มาตรฐาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน(จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม

จังหวัดชลบุรีแบ่งเขตพื้นที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2548 มีสถานศึกษารัฐบาลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 328 แห่ง มีประชากรที่อยู่ในวัยเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2548 ประมาณ 137,000 คน และข้าราชการครูจำนวน 5,414 คน จากข้อมูลดังกล่าวพบว่าข้าราชการครูมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคมครูและผู้ปกครองนักเรียน จึงได้จัดสรรงบประมาณ

ในการจัดหาครูจ้างสอนเพื่อปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนข้าราชการครูเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปีการศึกษา 2548 มีจำนวนครูจ้างสอนที่สถานศึกษารายงานไว้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต จำนวน 397 คน โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสอนเหล่านี้จะได้รับการทำสัญญาจ้างเป็นรายปี หรือ 3 ปีต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ถ้าผ่านการประเมินจากคณะกรรมการจะได้รับการต่อสัญญา แต่ถ้าไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการต้องพ้นจากสัญญาจ้างทันที กรณีที่สถานศึกษาขาดงบประมาณในการจ้างครูจ้างสอนก็จะยุติการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นๆ เป็นเหตุให้ความมั่นคงในอาชีพของครูจ้างสอนไม่แน่นอน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเฉพาะครูจ้างสอนที่สถานศึกษา รายงานไว้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีทั้ง 3 เขต เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเสนอผู้เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ทำให้การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอนจำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง

2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษาและสัญญาจ้าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน

2. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

3. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสัญญาจ้างแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีใช้เป็นแนวทางในการ

กำหนดวางแผนและดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนาการสอนของครูจ้างสอนในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงานของครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวดที่ 2 ข้อที่ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2548, หน้า 43) ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นใน
ชุมชนอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูล
ข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียน
ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และ
ครูจ้างสอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548
รวมทั้งสิ้น 589 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษาจำนวน 96 คน ครูวิชาการ จำนวน 96 คน
และครูจ้างสอน 397 คน โดยศึกษาจากสถานศึกษา
ที่มีครูจ้างสอนปฏิบัติงานจำนวน 96 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และ
ครูจ้างสอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา
2548 จำนวน 238 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร
สถานศึกษาจำนวน 39 คน ครูวิชาการ จำนวน 39
คน และครูจ้างสอน จำนวน 160 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูวิชาการ

3.1.1.3 ครูจ้างสอน

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.2.1 เขต 1

3.1.2.2 เขต 2

3.1.2.3 เขต 3

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.1.4 สัญญาจ้าง

3.1.4.1 สัญญาจ้าง 1 ปี

3.1.4.2 สัญญาจ้าง 3 ปีต่อเนื่อง

3.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงาน
ของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 12
มาตรฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้าง
สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548 รวม
ทั้งสิ้น 589 คน โดยศึกษาจากสถานศึกษาที่มีครู
จ้างสอนปฏิบัติงานจำนวน 96 โรงเรียน จำแนก
เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 96 คน ครูวิชาการ
จำนวน 96 คน และครูจ้างสอน จำนวน 397 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ
และครูจ้างสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 238
คน โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย
ใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1970, pp. 580-581 อ้างถึงใน
ไพรัตน์ วงษ์นาม, ม.ป.ป., หน้า 189-191)
จากประชากร 589 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 238 คน
และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) ตามสถานภาพ โดยใช้สัดส่วน 238:589
ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย ดังนี้
ผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน ครูวิชาการ 39 คน
และครูจ้างสอน 160 คน

งประชากรแบบแบ่งชั้น (Stratified ng) โดยใช้ สำนักงานเขตพื้นที่ านภาพเป็นระดับชั้น (Strata) ตัวอย่างให้ได้ทั้ง 3 สำนักงาน ษา โดยคำนวณจากสัดส่วน ลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย : กลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มย่อย ดังนี้ สำนักงาน าชลบุรี เขต 1 ผู้บริหาร 10 คน ะครูจ้างสอน 53 คน สำนักงาน าชลบุรี เขต 2 ผู้บริหาร 16 คน ะครูจ้างสอน 66 คน สำนักงาน าชลบุรี เขต 3 ผู้บริหาร 13 คน ะครูจ้างสอน 73 คน รวมกลุ่ม 8 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

อที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น ื่อศึกษาการปฏิบัติงานของ ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ากถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ าม ลักษณะของแบบสอบถาม ายการ (Check List) ตอนที่ 2 ุยกับระดับการปฏิบัติงานของ ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฐาน การปฏิบัติงาน เป็นแบบ ัดค่า(Rating Scale)

บถามดังกล่าวผู้วิจัยสร้างขึ้น ะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ญ จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบ ้นเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2549 ผู้วิจัยสามารถเก็บ รวบรวมแบบสอบถามครบทั้ง 238 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS for Windows โดยทำการวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายตามเกณฑ์ พร้อมจัดอันดับ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย และ เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัด ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และขนาดสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และในกรณี ี่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้การทดสอบ ความแตกต่าง รายคู่ (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Comparison) ทดสอบด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) และเปรียบเทียบ ระหว่างครูจ้างสอนที่ทำสัญญา ้างหนึ่งปีกับครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้างสามปีต่อเนื่อง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t -test และนำเสนอในรูป ตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัด ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตาม มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน

จำแนกตามสถานภาพ ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม และร ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ านกลาง

2. การปฏิบัติงาน

ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงาน จำแนก ี่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้เรียนให้เต็มตามศัก พัฒนาสื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัย โดยผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ การปฏิบัติงานข ี่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ และมาตรฐานที่ 5 ักให้มีประสิทธิภาพอยู่ และครูวิชาการ

3. การปฏิบัติงาน

ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงาน จำแนก ึ่งการศึกษา โดยภาพรวม สำคัญทางสถิติ ยกเว้น การเรียนการสอนใน มาตรฐานที่ 11 แสว ในการพัฒนา และม ผู้อื่นในสถานศึกษาอย อย่างมีนัยสำคัญทาง ้างสอนที่ปฏิบัติงานส ชลบุรี เขต 3 มีระดับการ พัฒนาสื่อการเรียนก อยู่เสมอ และมาตรฐาน

จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง โดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สูงกว่าครูจ้างสอนและครูวิชาการ

3. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูล

ข่าวสารในการพัฒนาสูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 และเขต 2 ส่วนครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 และเขต 2

4. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนสูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนสูงกว่าครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง

5. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสัญญาจ้าง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 1 ปี มีระดับ

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนสูงกว่าครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 3 ปีต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอน จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง โดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นเหตุให้ข้าราชการครู และครูจ้างสอนทุกคนต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ดังนั้นในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้เข้าสู่วิชาชีพต้องมีมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนด จึงจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้ว จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่รับครูจ้างสอนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องพิจารณาคุณสมบัติของครูจ้างสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งยังนำมาตรฐาน

การปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนเพื่อพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างปีต่อไปเป็นเหตุให้ครูจ้างสอนต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพมีมาตรฐานสมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, คำนำ) ทำให้ครูจ้างสอนเกิดการตื่นตัวเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้เหมาะสมกับการที่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษา และสัญญาจ้าง โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ทิวไผ่งาม (2544) พบว่า ครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม และเกือบทุกรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านการปฏิบัติกิจกรรม เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ดีมา (2542)

พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของงามพัตร์ เจริญไวย (2542) พบว่า พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูจ้างสอนเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากขาดความไว้วางใจเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อครูจ้างสอน ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการ เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ส่วนมากจะมอบหมายให้ข้าราชการครูเป็นผู้ดำเนินการ น่าจะเป็นสาเหตุให้ครูจ้างสอนปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดสถานศึกษาและสัญญาจ้าง

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูจ้างสอนต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ส่งผลให้ครูจ้างสอนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าสถานภาพของแต่ละบุคคล ทำให้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อีกทั้งอายุประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความคิดและความแตกต่าง ระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ก็ตามซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ อรุณทอง (2541) พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 3 และ 7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนนท์ ปานเด (2545) พบว่าผู้บริหารครูประจำการ ครูวิชาการ และครูอัตราจ้าง มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ และการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมนวรรณ ลิ้มสกุลศิริรัตน์ (2544) พบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหาร สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี มีความคิด

เห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมัธยมศึกษา
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย
พุ่มพฤษย์ (2545) พบว่า การปฏิบัติงานของ
ครูจ้างสอนในวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาค
ตะวันออก ตามความคิดเห็นของครูประจำการ
และครูจ้างสอนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียม
การสอน ด้านการสอน และด้านการประเมินผล
โดยภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ อรุณทอง (2541) พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในมาตรฐานที่ 3 และ 7 ส่วนมาตรฐานอื่นๆ ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

2.2 การปฏิบัติงานของครูจ้างสอน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตาม
มาตรฐาน การปฏิบัติงาน จำแนกตามสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจ้างสอน
ที่ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน
ได้ยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานเดียวกัน และได้มีการพัฒนาตนเองอยู่
สม่ำเสมอ เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา
และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อีกทั้งสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตมีการบริหารงานโดยการ

จัดศึกษานิเทศก์ดูแลในด้านการส่งเสริม ประเมินผล และจัดการศึกษาให้คำแนะนำ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสียกฤษณ์ (2540) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ข้าราชการครูและครูจ้างสอนทุกคนจะต้องแสวงหาและติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างสม่ำเสมอ ดังที่ประสาธ อิศรปริดา (2547) กล่าวว่า ครูมีภารกิจและบทบาทที่สำคัญคือ เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้จัดการในชั้นเรียน วัดผล ประเมินผลการเรียน เป็นแม่แบบ เป็นผู้สืบทอดด้านวัฒนธรรม และคุณธรรม เป็นผู้เฝ้าหาและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ และเป็นผู้นำ ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่ครูทุกคนยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานแล้ว ถึงแม้ว่าจะอยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน ก็สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาที่ตั้งอยู่พื้นที่ต่างกัน จะปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ทิวไผ่งาม (2544) พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟินิจ บุญอนันต์ (2541, บทคัดย่อ) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีที่ ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงาน ของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ได้มีการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ดำเนินงานเพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีหน้าที่ประสานให้โรงเรียนภายในกลุ่ม ร่วมมือสนับสนุนกันในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคนตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การ ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันได้อย่าง มีคุณภาพ โดยไม่จำกัดขนาดสถานศึกษา มีทั้ง สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสถานศึกษาในกลุ่มเหล่านี้ ต่างก็ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม แลกเปลี่ยน ทรัพยากรซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกิจกรรม ระดับกลุ่มที่จัดขึ้นเป็นระยะ ๆ ตลอดปีการศึกษา จึงมีผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปใน แนวทางเดียวกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ ใกล้เคียงกัน อีกทั้งนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ของกระทรวงศึกษาธิการทำให้ทุกสถานศึกษา ต้องดำเนินการทุกด้านเพื่อให้ข้าราชการครู และครูจ้างสอนทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเท่าเทียมกัน รวมทั้งครูจ้างสอนเองก็ต้อง พัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพครู ในระบบประกันคุณภาพการเรียนรู้ และมีการ ประเมินการทำงานของครูจ้างสอนทำให้ ครูจ้างสอน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาก ทำให้ครูจ้างสอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำพรทิพย์ ประฐานวาทิ (2546) พบว่า ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนองที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและ รายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ประสงค์ ภูมิพัทธ์ (2542) พบว่า ข้าราชการครูโครงการครูทายาท สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีพฤติกรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งโดยรวม และองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ฉะนั้นเป็นเหตุ ให้ครูจ้างสอนซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา สถาพร (2545) พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การศึกษาของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวเย็น พลคราม (2541) พบว่า ขนาดโรงเรียนส่งผลให้พฤติกรรมการสอน ของครูผู้สอนกลุ่มการงานและพื้นฐาน อาชีพ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติ งาน ของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสัญญาจ้าง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 1 ปี และ 3 ปีต่อเนื่องต่างได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้มี การนำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและครูจ้างสอนในสถานศึกษา จึงทำให้ครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 1 ปี กับครูจ้างสอนที่ทำสัญญาจ้าง 3 ปีต่อเนื่องต่างมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้เป็นครูที่มีคุณภาพพร้อมกันโดยการเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ศักยภาพในการตัดสินใจเพื่อบ่มบ่มพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานต่างๆ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งการทำสัญญาจ้างของครูจ้างสอนยังเป็นหลักประกันในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้แก่ การมีอาชีพ การงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพออันจะส่งผลต่อ การตัดสินใจในการทำงานต่อไป ดังนั้นเมื่อสถานศึกษาพิจารณาการต่อสัญญาจ้างเป็นรายปี เป็นเหตุให้ครูจ้างสอนต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รับการพิจารณา ต่อสัญญาจ้าง ปีต่อ ๆ ไป ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ประดับพร วิสุทธีวงศ์ (2547) พบว่า ปัจจัยทางบวกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

เงินทอง ความมั่นคง ความปลอดภัย เกียรติยศ ชื่อเสียง ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ พลังอำนาจ ความผูกพัน และสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็น ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจ ของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธสิทธิ์ จันทรคูเมือง (2540) พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล อานามวัฒน์ (2543, บทคัดย่อ) พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับสามจากทั้งหมด 10 ด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูจ้างสอนเข้ารับการอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรม และเพิ่มพูนความรู้ สร้างความเชี่ยวชาญ โดยการใช้เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยถูกต้องตามหลักทฤษฎีทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้กับนักเรียน

2. ผู้บริหารในสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูจ้างสอนได้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3. ควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และระบบข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรม ความรู้ เทคนิคการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อมาปรับใช้ประกอบการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกเขตพื้นที่การศึกษา
4. สถานศึกษาควรจัดอบรมครูจ้างสอน ให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่จาก ผู้มีประสบการณ์ความชำนาญในด้านการพัฒนา

- สื่อการเรียนการสอน ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อหาประสิทธิภาพของสื่อ จัดทำห้องสื่อ การเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่ง รวบรวม ศึกษา และเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน
5. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ ครูจ้างสอนให้มีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

.....

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา สดาวร.(2545). ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ.(2546). ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- งามพัตตร์ เจริญไวย.(2542). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยนนท์ ปานเด.(2545). ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการ และครูอัตราจ้าง ต่อการจัด สวัสดิการและการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- บัวเย็น พลคราม.(2541). การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนกลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปฐนวรรณ ลิมสกุลศิริรัตน์. (2544). คุณลักษณะของครูมัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในทัศนะนักเรียน ครู และผู้บริหาร สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
 ประดับพร วิสุทธิวงศ์. (2547). *บรรณนิทัศน์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2547). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: คลังนานาวิทยา.
 โครงการตำราคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสงค์ ภูมิพัทธ์. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียน
 สิมห่มุทธ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (ม.ป.ป.). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและวัดผลทางการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธสิทธิ์ จันทรูเมือง. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม
 อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- วิชัย พุ่มพถกย์. (2545). *ผลการปฏิบัติงานของครูจ้างสอนในวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคตะวันออก*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารอาชีวศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2546, 18 สิงหาคม). *ขออนุมัติหลักการขยายเวลาการจ้างครูอัตราจ้างชั่วคราว
 เป็นคราวละ 5 ปีต่อเนื่อง*. เลขที่ นร 0404/11705.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546* (พิมพ์ครั้งที่
 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรัญญา มหาแก้ว. (2547). “วันครู” วันของครูผู้ให้ ในที่ระลึกงานวันครู พ.ศ. 2547 ครั้งที่ 48. (หน้า 29).
 กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อัมพร ดีมา. (2542). *ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 กรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุบลรัตน์ ทิวไผ่งาม. (2544). *การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะ
 เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.