

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรม ของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพเมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลแน่นอนรวดเร็ว” การให้การศึกษาแก่ประชาชน จึงเป็นภารกิจหลักของรัฐที่ต้องกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา จะเห็นได้จากแนวนโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษา ในแผนการศึกษาชาติ ฉบับปี พ.ศ. 2548 ที่กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “รัฐพึงส่งเสริมและบำรุงการศึกษา โดยถือว่าการศึกษามีความสำคัญในอันดับสูงยิ่งแห่งกิจการของรัฐ” การศึกษาของประชากรในประเทศ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่รัฐบาลต้องดำเนินการจัดให้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 3)

เอมอร์ อังสัจจะพงษ์ (2545, หน้า 4) กล่าวถึง ความสำคัญของปัญหาไว้ว่า ปัญหาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะปัญหาของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่ เมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะมีสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ใน ระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำ และขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แสวง ศิริพัฒน์ (2544, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ด้วยการรวบรวมความพยายามของบุคคล เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยจัดให้บุคคลมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่อย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วิธีที่จะทำให้บรรลุผลดังกล่าว มีอยู่เป็นอันมาก อาทิ การใช้ภาวะผู้นำ การจัดระบบงานที่เหมาะสม การส่งเสริมความพึงพอใจ การจัดสวัสดิการที่ดี เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกวิธีการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างและบำรุงขวัญ ความพึงพอใจมิให้ต่ำลง และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วๆ ไปว่าปัญหาของบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจูงใจของสมาชิก

กลุ่ม หน่วยงานจะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับปัญหาของบุคคลและหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ สืบเนื่องจากผลที่เกิดจากบทบาทของผู้นำหรือลักษณะท่าทีของผู้นำ ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การประสานงาน การตัดสินใจ ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรให้มีความพึงพอใจในวัตถุประสงค์และนโยบาย ซึ่งสามารถนำมาปฏิบัติได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ เกิดความกระตือรือร้น บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนทำให้งานประสบผลสำเร็จ ภายในองค์กรมีการบริหารงานที่ดี มีการนิเทศงาน มีการติดตามประเมินผล ทุกคนมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสำคัญและส่งผลต่อขวัญของบุคคลในองค์กรเช่นเดียวกันเพราะเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้หลายอย่าง ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้องค์กรมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน มีการให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมดังนั้น ผู้บริหารในหน่วยงาน หรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญ เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลทำงานร่วมกันด้วยดี และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

นอกจากนี้การบริหารงานใดๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม แต่สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือการจัดการบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้าไปทำงาน “บุคคล” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดบุคคลหรือบุคคลไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นก็ไมอาจบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยิ่งจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร, 2542, หน้า 1) และกรณีที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีการรับรู้ในปัญหาที่เกิดขึ้น และได้รับการแก้ไขตรงตามความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะปัญหาที่ยอมก่อให้เกิดประโยชน์ก็ถือว่าการปฏิบัติงาน

จากการประชุมสรุปผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2553 โดยคณะผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลพบุรี พบว่ามีปัญหาและจุดอ่อนในการดำเนินงานหลายด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานบุคคล อันเนื่องมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และ “พนักงานครู” ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญทั้งงานด้านการสอนและงานในหน้าที่พิเศษอื่นๆ พบว่า ส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมักจะมีข้อผิดพลาด ขาดความมั่นใจในการทำงาน การจัดส่งรายงานไม่เป็นไปตามกำหนด ล่าช้า การคิดพัฒนางานมีน้อย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงสภาพของการมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาของบุคลากรหรือพนักงานครูของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วยบุคคลที่มี

ปัญหา ขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้รับไม่สม่าเสมอ และเชื่อถือไม่ได้ และจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาของเทศบาลพุนรี และสระบุรีในประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาใน การปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานครูประสบปัญหาอันเนื่องมาจากหลาย ๆ องค์ประกอบ แต่องค์ประกอบที่เป็นประเด็นสำคัญและเป็นสาเหตุหลักที่มีผลต่อสภาพปัญหาของพนักงานครูในสถานศึกษาของเทศบาล เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาทำให้ไม่มีความรู้สึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของไม่มีความกระตือรือร้นและขาดความรับผิดชอบที่จะศึกษาและคิดค้นวิธีการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิวัฒน์ สกลชัย (2552, กุมภาพันธ์ 26) ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานมักจะมีข้อผิดพลาด ไม่มีความมั่นใจในการทำงาน การจัดส่งรายงานไม่เป็นไปตามกำหนด ล่าช้า การคิดพัฒนางานมีน้อย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว นับว่าเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรีและจังหวัดสระบุรีว่ามีปัญหาอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้บริหารของเทศบาลผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูสามารถนำไปเป็นข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูและการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี และจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี และจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน บทบาทหน้าที่พนักงานครู จังหวัดที่สถานศึกษาสังกัด พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง และรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้นำปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี และ สระบุรี ที่ค้นพบเพื่อเสนอต่อนายกเทศมนตรีเมืองลพบุรี และสระบุรีนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขต่อไป
2. เผยแพร่ให้ครูผู้สอนได้รับทราบปัญหาในการที่จะช่วยกันหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดปัญหาทำให้พนักงานครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานครู สังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วยพนักงานครูเทศบาลเมืองลพบุรี จำนวน 280 คน เทศบาลเมืองบ้านหมี่ จำนวน 49 คน เทศบาลตำบลโคกสำโรง จำนวน 98 คน และเทศบาลตำบลโคกตูม จำนวน 21 คน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จากเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 270 คน เทศบาลตำบลพระพุทธบาท จำนวน 95 คน เทศบาลตำบลหนองแค จำนวน 223 คน และเทศบาลตำบล แก่งคอย จำนวน 103 คน รวมทั้งสิ้น 1,139 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรใช้ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 เป็นกลุ่มตัวอย่าง 304 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) แยกทาง หรือแยกกันอยู่
- 4) หม้าย

2.1.3 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ประสบการณ์ในการสอน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 -20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.6 บทบาทหน้าที่พนักงานครู

- 1) ครูผู้ช่วย / ครู
- 2) ครูชำนาญการ
- 3) ครูชำนาญการพิเศษ
- 4) ครูเชี่ยวชาญ / ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.1.7 จังหวัดที่สถานศึกษาสังกัด

- 1) จังหวัดลพบุรี
- 2) จังหวัดสระบุรี

2.1.8 พาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปสถานศึกษา

- 1) รถยนต์ส่วนตัว
- 2) มอเตอร์ไซค์
- 3) รถประจำทาง
- 4) มากับเพื่อน
- 5) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2.1.9 รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 20,000 บาท
- 3) 20,001 – 30,000 บาท
- 4) มากกว่า 30,000 บาท

2.1.10 ระดับที่สอนในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) อนุบาล
- 2) ระดับประถมศึกษา (ป.1 - ป.6)
- 3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 - ม.3)
- 4) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4 - ม.6)

2.1.11 กลุ่มสาระวิชาที่สอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย
- 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์
- 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์
- 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาพลศึกษา สุขศึกษา
- 6) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาศิลปะ
- 7) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 8) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศ

2.1.12 ปัญหาส่วนตัว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ไม่มีปัญหา
- 2) ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร
- 4) ปัญหาครอบครัว
- 5) ปัญหาหนี้สิน
- 6) ปัญหาการสอนในวิชาที่ไม่ถนัด
- 7) ปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน
- 8) อื่นๆ โปรดระบุ.....

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรีและจังหวัดสระบุรี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.2.1 งานวิชาการ
- 2.2.2 งานกิจการนักเรียน
- 2.2.3 งานบริการนักเรียน
- 2.2.4 งานธุรการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหา หมายถึง สภาพคับข้องใจในสถานการณ์ที่บุคคลจะต้องตัดสินใจเลือกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งในเงื่อนไขที่ปรารถนาหรือไม่ปรารถนาในเวลาเดียวกัน
2. พนักงานครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดลพบุรีและจังหวัดสระบุรี
3. การปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงานลักษณะงานแต่ละประเภทแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการนักเรียน

3.1 งานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ

3.2 งานกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนใน ส่วนที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ จะต้องรับผิดชอบโดยตรง และจะต้องดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ให้เรียบร้อยมี ประสิทธิภาพ

3.3 งานบริการนักเรียน หมายถึง บริการที่โรงเรียนได้ดำเนินการจัด เพื่อใช้ประโยชน์ แก่นักเรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพอนามัย 2) ด้านรักษาความปลอดภัย 3) ด้านแนะแนวผู้ปกครอง 4) ด้านโภชนาการ

3.4 งานธุรการ หมายถึง งานเอกสารเกี่ยวกับ การจัดซื้อ การจ้าง การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา การจัด ทำเอง การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม และการดำเนินการ อื่นๆ ที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติ

4. ปัญหางานการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปสรรคในการทำงานที่มีผลทำให้การดำเนินงาน การจัดการศึกษาของพนักงานครูที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลในเขตจังหวัดลพบุรี และจังหวัดสระบุรีไม่ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

4.1 ปัญหางานวิชาการ หมายถึง ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูที่ เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมถึงการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งอาจเป็นปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการ พนักงานครู

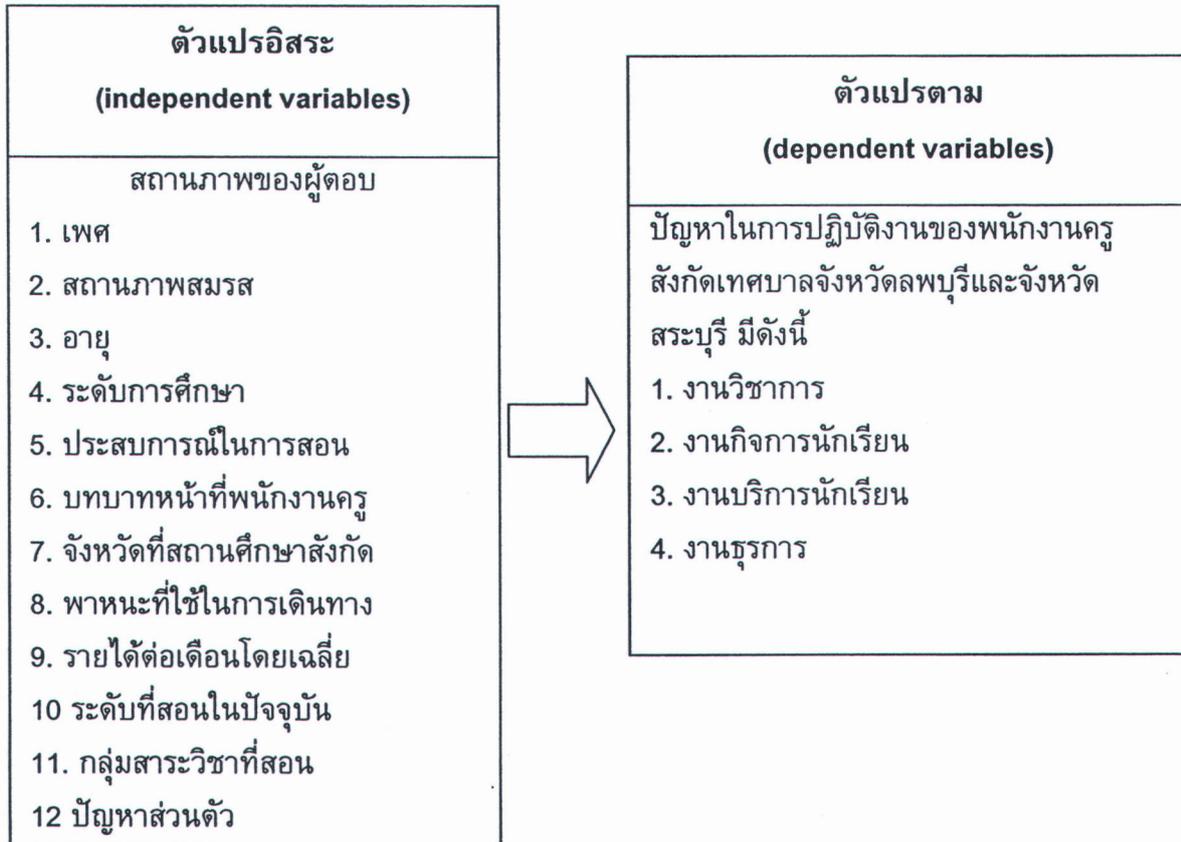
4.2. ปัญหากิจการนักเรียน หมายถึง ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในส่วนที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งปัญหา ในการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน

4.3 ปัญหางานบริการนักเรียน หมายถึง ปัญหาด้านการบริการคือปัญหาในการ จัดบริการให้กับนักเรียนทุกระดับโดยจุดประสงค์เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวก ปลอดภัย และให้มี ผลเต็มที่ต่อการเพิ่มพูนความสมบูรณ์และประสบการณ์ชีวิตโดยตรงแก่นักเรียนเป็นอย่างดีและ ทัวถึงนอกจากกิจกรรมการเรียนการสอนโรงเรียนควรจัดบริการในด้านต่างๆ

4.4 ปัญหางานธุรการ หมายถึง ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ต่างๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายใน และงานติดต่อบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 112) มาใช้ เพื่อการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรีและจังหวัดสระบุรี ดังภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรีและจังหวัดสระบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน บทบาทหน้าที่พนักงานครู จังหวัดที่สถานศึกษาสังกัด พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง และรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย