



ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2

THE FACTORS AFFECTING OF CAUSUAL TEACHER'S MORALE
FOR WORKING IN CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ปัญญาพล มโนหาญ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2

THE FACTORS AFFECTING OF CAUSUAL TEACHER'S MORALE
FOR WORKING IN CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ปัญจพล มโนหาญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักวิชาศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2

THE FACTORS AFFECTING OF CAUSUAL TEACHER'S MORALE
FOR WORKING IN CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

ปัญญาพล มโนหาญ

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

2558

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ดร. ปณต มโนมัยวิบูลย์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ธีรกร วิทิตานนท์)

.....กรรมการ
(ดร. อภิสม อินทราวัฒน์)

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จขึ้นตามความคาดหวังของผู้ศึกษา เนื่องจากความเมตตา
กรุณาของท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. จักรพันธุ์ วงบุญนาวาทย์ ที่กรุณาชี้แนะแนวทางการในการจัด
ทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณท่าน ดร. วรรณวลี อินทร์ปิ่น ประธานหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และให้
คำปรึกษาแนวทางการเรียนและการค้นคว้าอิสระตลอดหลักสูตร ขอขอบพระคุณท่าน ดร. ปณต
มโนมัยวิบูลย์ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระที่ช่วยแนะนำแนวทางการคิดที่
ลึกซึ้งเป็นแนวทางในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ และขอขอบพระคุณท่าน ดร. อภิสม อินทรลาวัณย์ ที่
เสียเวลาการเป็นคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระและชี้แนะหลักการในการเขียนวิเคราะห์ปัญหา
ที่เกิดขึ้นในระหว่างในค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณท่าน ดร. ณัฐกร วิทิตานนท์ ที่กรุณาเป็น
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำการศึกษาการค้นคว้าอิสระให้เกิดความสมบูรณ์ครบถ้วนเป็นไป
ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา คุณปู่ คุณย่าของผู้ศึกษาที่สนับสนุนในการศึกษา
และให้กำลังใจในการจัดทำการศึกษาการค้นคว้าอิสระ และเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รวมทั้ง คณะครูอัตราจ้างทุกคนที่เสียสละในการให้ข้อมูลการศึกษา
ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะมีคุณค่าและประโยชน์ ผู้เขียนขอมอบให้
บิดามารดา คุณปู่ คุณย่า เป็นกตัญญูทดแทน และมอบให้แก่อาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา
และหากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มีข้อบกพร่องประการใดที่ผู้ศึกษาขออน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ปัญญาพล มโนหาญ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
ชื่อผู้เขียน	ปัญญาพล มโนหาญ
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. ณัฐกร วิทิตานนท์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยงาน และขวัญกำลังใจที่มีส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 60 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ One-Way Anova

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 65.00 เป็น เพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 50.00 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.33 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 3-6 ปี ร้อยละ 41.66 ปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 ร้อยละ 35.00 ที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในอำเภอแม่สรวย ร้อยละ 51.66 ประเภทของโรงเรียนเป็นระดับประถมศึกษา (อนุบาล 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6) ร้อยละ 53.33 และโรงเรียนมีขนาดกลาง ร้อยละ 43.33 โดยมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนของหัวข้อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจพบว่า ด้านเพศ เพศชายมีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวังมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุ ครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 20 -30 ปี ที่สอดคล้องกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 30 – 40 ปี ด้านคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทจะมีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 7 – 9 ปี จะมีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวังมากที่สุด ในด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ปัจจัยค่าจ้าง หักข้อนโยบายของโรงเรียนส่งผลให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 มีขวัญกำลังใจที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นมัธยมปีที่ 1-3 และในปัจจัยค่าจ้าง หักข้อด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน หักข้อย่อยด้าน “การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม” ส่งผลให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นปฐมวัยมีขวัญกำลังใจที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมปีที่ 1-3 ด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่ครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนพบว่าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด และโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา และการสื่อสาร) ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในด้านที่ตั้งของโรงเรียนยังส่งผลถึงปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อขวัญกำลังใจ หักข้อย่อยครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน อยู่ในระดับมากที่สุด และหักข้อย่อยครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ในส่วนของการข้อเสนอแนะ ครูอัตราจ้างมีความต้องการในการที่บรรจุเป็นข้าราชการครูและการปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การทำสัญญาจ้างระยะยาวเงินพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย ทูรกันดาร และรัฐบาลควรจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ/ครูอัตราจ้าง/สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Independent Study Title	The Factors Affecting of Casual Teacher's Morale for Working in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2
Author	Panjapol Manohan
Degree	Master of Public Administration
Advisor	Nuttakorn Vititanon, Ph. D.

ABSTRACT

The objectives of this study is to examine the factors affecting of casual teacher's morale for working in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, and to seek for the factors as personal factor, hygiene factor, motivating factor and morale factor affecting to casual teacher's working. The collecting data comprised of 60 casual teachers in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The analysis using statistical method was the descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D). The correlation hypothesis test used One-way Anova.

The personal factor study found that 65.00% of the samples were women, 50.00% were between the age of 21-30, 98.33% were graduated with bachelor's degree, 41.66% were working life as 3-6 years. 35.00% taught in primary level 1-3, 51.66% were the schools situated in Mae Suai District, 53.33% were kindergarten and primary classes, and 43.33% were medium sized schools. The hygiene factor showed the highest level of working morale and the motivating factor and morale were high levels.

Correlation test between personal factors and factors affecting morale showed that in content of sex; male had work success in keeping with school director expect more than female.

In content of aged; casual teacher were 20 - 30 years old teaching according with themselves educational graduation had morale more than casual teacher were 30 -40 years old. In content of highest educational graduation of casual teacher; master's degree graduate had work success in keeping with oneself expect more than bachelor's degree graduate. in content of had been working in casual teacher belong to office of the basic education commission (OBEC) 7 -9 years old work success in keeping with school director expect was still utmost. In content of teaching implement of casual teacher; in hygiene factors: school policy topic. Teaching in grade 1-3 has good morale than teaching in grade 7-9. and in hygiene factors: school director's command topic: school director used properly command subtopic casual teacher teaching in kindergarten had good morale than teaching in grade 1 – 3. In content of school bestead of casual teacher teaching showed school has properly environment for teaching affect was still very good morale and school has completely public utility system (electric, water and communication) affect was still good morale. So as to in content of school bestead affect personal factor morale topic; everyday casual teacher be enthusiastic subtopic was still very good and casual teacher has good physical health and good mental health was still very good in suggestion casual teacher requirement put in position as teacher official and make better welfare to properly cost of living in this present, long-term contract, special money for dangerous and backcountry area. And government should be properly public utility system for education environment

Keywords: Morale/Casual Teacher/Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(3)
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(15)
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 กรอบแนวความคิด	5
1.4 สมมติฐาน	7
1.5 ขอบเขตในการศึกษา	8
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	10
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
3 ระเบียบวิธีวิจัย	32
3.1 ประชากร	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
4 ผลการศึกษา	35
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง	39
4.3 ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	53
4.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ	86
5 การสรุปและอภิปรายผลการศึกษา	88
5.1 สรุปผลการศึกษา	88
5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	92
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ	93
รายการอ้างอิง	94
ภาคผนวก	99
ประวัติผู้เขียน	108

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การสรุปการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ	19
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายของโรงเรียนที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	39
4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	40
4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	42
4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	43
4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	44
4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	46
4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	48
4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	49
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	51
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	52
4.13 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยคำจูง	53
4.14 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจ	56
4.15 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจ	58
4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยคำจูง	60
4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ	63
4.18 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง	64
4.19 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้อครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา	65
4.20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้อครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.21 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง	67
4.22 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง	68
4.23 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง	68
4.24 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อนโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	69
4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ที่มีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อนโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	70
4.26 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม	71
4.27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.28 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้	73
4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความยินดีและ เต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้	74
4.30 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	75
4.31 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของ โรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	76
4.32 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีมีระบบสาธารณูปโภคที่ ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)	77
4.33 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของ โรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร)	77
4.34 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญ กำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน	79
4.35 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของ โรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.36 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	80
4.37 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	81
4.38 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)	82
4.39 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)	83
4.40 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง	84
4.41 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง	85
4.42 รายการความถี่ ร้อยละ และอันดับของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี	86
4.43 รายการความถี่ ร้อยละ และอันดับของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ	87

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

- 1.1 กรอบแนวความคิดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

7



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน และส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติ ครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ต้องมีคุณภาพ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนเองได้ปฏิบัติการสอน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในวิชาที่ได้ศึกษานั้นและสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การที่ประเทศจะพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วจะต้องเน้นในด้านการให้การศึกษาแก่เยาวชนอย่างทั่วถึง ซึ่งจะเติบโตขึ้นเป็นกำลังที่สำคัญในอนาคตของประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ชัดจากประเทศพัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สิงคโปร์ เยอรมัน ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก

จากรายงาน The Global Competitiveness Report 2014-2015 ของ World Economic Forum (Schwab, 2014) ได้รายงานผลการจัดอันดับคุณภาพการจัดการการศึกษาขึ้นพื้นฐานทั้งหมด 144 ประเทศทั่วโลก ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 90 โดยได้คะแนน 3.6 คะแนนจากคะแนนเต็ม 7 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนแล้ว พบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 6 ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในประเทศไทยยังคงมีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของโลกและประเทศในกลุ่มอาเซียน

โครงการประเมินผลร่วมกับนานาชาติหรือเป็นที่รู้จักกันในชื่อของ PISA (Programme for International Student Assessment) ซึ่งดำเนินการโดยองค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจหรือ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) เพื่อเป็นการประเมินนักเรียนอายุ 15 ปีที่กำลังจะจบการศึกษาภาคบังคับ โดยดำเนินการสอบต่อเนื่องทุก 3 ปี เน้นให้ความสำคัญกับการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการแก้ปัญหา ในปี 2012 การสอบ PISAได้นำไปใช้ทดสอบใน 65 ประเทศ/เขตเศรษฐกิจทั่วโลกที่เป็นสมาชิกของ OECD ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 50 ได้คะแนนคณิตศาสตร์ 427 คะแนน ค่าเฉลี่ย 497 คะแนน คะแนนวิทยาศาสตร์ 444 คะแนน ค่าเฉลี่ย 501 คะแนน และคะแนนการอ่าน 441 คะแนน ค่าเฉลี่ย 496

คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่อยู่ในกลุ่มอาเซียนที่เป็นสมาชิก OECD จำนวน 5 ประเทศ พบว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 โดยประเทศที่ได้อันดับที่ 1 ในกลุ่มประเทศอาเซียนได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ อันดับสอง ประเทศเวียดนาม อันดับที่ 4 ประเทศมาเลเซีย และอันดับที่ 5 ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งจะเห็นได้ว่าคะแนนสอบของนักเรียนที่มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนั้นสะท้อนถึงการจัดการศึกษาของประเทศว่ายังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันที่พัฒนาไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ความรู้ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจ องค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของประเทศไทย ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับการเมือง ซึ่งไม่มีเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวทางการเมืองและรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการอยู่เสมอ นโยบายจึงมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับการหาเสียงของพรรคการเมืองที่เข้ามาเป็นรัฐบาล เช่น ในสมัยของรัฐบาลพรรคประชาธิปัตย์ ได้ดำเนินโครงการไทยเข้มแข็ง เพื่อจ้างครูอัตราจ้างเข้ามาช่วยสอนในโรงเรียนที่มีความขาดแคลนครูชั้นวิเศษ เมื่อพรรคเพื่อไทยเข้ามาเป็นรัฐบาลจึงมีความพยายามยกเลิกการจ้างครูอัตราจ้าง โดยหันไปใช้นโยบายประชานิยมในการแจกจ่ายแท็บเล็ตแก่นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และการขึ้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบก้าวกระโดด ซึ่งเป็นการใช้งบประมาณที่มากมาย จึงส่งผลกระทบต่อครูอัตราจ้างในการได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างต่อในแต่ละปีงบประมาณ

ใน พ.ศ. 2556 กลุ่มครูอัตราจ้างและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานสำนักคณะกรรมการการศึกษาจากทั่วประเทศประมาณ 2,000 คน ได้เดินทางมายังกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเรียกร้องให้รับครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวเป็นข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด สอศ. (ผู้จัดการออนไลน์, 2556)

ดังนั้น ครูอัตราจ้างจึงมีความต้องการความมั่นคงในวิชาชีพของตน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากครูอัตราจ้างเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการที่มสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม โดยการสอบบรรจุข้าราชการครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย กรณีพิเศษ โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จัดสอบ เพื่อป้องกันการทุจริตในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจมีการสอบบ่อยครั้งมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้ครูอัตราจ้างปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนด

สวัสดิการของครูอัตราจ้างมีเพียงแค่ประกันสังคม ซึ่งไม่ครอบคลุมในการรักษาพยาบาลเหมือนข้าราชการครู ไม่มีสิทธิในการกู้เงินเพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งสวัสดิการสำหรับ บิดามารดา คู่สมรสและบุตร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยส่วนบุคคลของครูอัตราจ้าง

ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ปราศจากความวิตกกังวลในวิชาชีพของตน

การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณของรัฐบาล เพื่อจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูอัตราจ้างอย่างตรงเวลา เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของครูอัตราจ้างในระหว่างปีงบประมาณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับครูอัตราจ้างในการดำรงชีพ ครูอัตราจ้างบางงบประมาณจะได้เงินเดือนล่าช้า 1-3 เดือน ในบางปีงบประมาณมีการโอนเงินเดือนมาครั้งละ 3 เดือน เมื่อหมดระยะเวลาดังกล่าว จึงเกิดเหตุการณ์รอกการโอนงบประมาณจากส่วนกลางอย่างล่าช้าเหมือนเดิม ก่อให้เกิดการก่อหนี้สินเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตและความท้อแท้ เบื่อหน่ายในระบบราชการ อาจทำให้ครูอัตราจ้างบางคนถึงกับลาออกเพื่อไปหางานอื่นที่ได้เงินเดือนแน่นอนตามกำหนดเวลา

การกำหนดอัตราค่าจ้างของครูอัตราจ้างในแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับอยู่การจัดสรรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดสรรอัตราค่าจ้างไปยังโรงเรียนที่มีความขาดแคลนอัตราค่าจ้างข้าราชการครู เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานการสอน ซึ่งอัตราค่าจ้างครูของโรงเรียนคำนวณจากข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายนของทุกปีการศึกษา ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานอัตราค่าจ้างของบุคลากรของข้าราชการครูและครูอัตราจ้างทุกงบประมาณ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากจะมีอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูและครูอัตราจ้างมากกว่าโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อย

เมื่อจำนวนนักเรียนลดลงอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูและครูอัตราจ้างก็ลดลงตามจำนวนนักเรียน ซึ่งครูอัตราจ้างอาจถูกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างขาดแคลน ครูอัตราจ้างจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ภาระงานการสอน วิถีชีวิตของชุมชนและนโยบายของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แตกต่างจากโรงเรียนเดิม ซึ่งอาจส่งผลให้ครูอัตราจ้างอาจมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นหรือแย่ลงก็เป็นได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งถ้าไม่ไปปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งใหม่นั้นครูอัตราจ้างก็จะถูกเลิกจ้างโดยทันที โดยโรงเรียนแห่งใหม่มีสิทธิเป็นสอบบรรจุครูอัตราจ้างเองได้ โดยได้รับอนุมัติจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับมาจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของครูอัตราจ้างคือผู้อำนวยการโรงเรียน ในการมอบหมายภาระงานสอนและงานอื่นนอกเหนืองานการสอน เช่น งานสารบรรณ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานทะเบียน งานวัดผล งานพัสดุ งานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นสิ่งกระทบโดยตรงกับขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้าง โดยผู้อำนวยการโรงเรียนอาจไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของครูอัตราจ้างในการปฏิบัติงานในด้านนั้น ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในการ

ปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานบางประเภทจะต้องให้ข้าราชการครูเป็นหัวหน้างาน เนื่องจากความไม่ไว้วางใจในความสามารถของครูอัตราจ้างในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติการสอน โดยครูที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ย่อมจะส่งผลต่อการทุ่มเทในหน้าที่ของความเป็นครูที่มีความมุ่งมั่น นักเรียนจะมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาเรียนมากขึ้น เป็นการสร้างโอกาสและแนวทางที่ดีให้แก่นักเรียน เพื่อพัฒนาสังคมเกิดความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิต ทันโลก ทันเหตุการณ์ อันจะส่งผลประเทศชาติให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันในยุคปัจจุบันที่มีการพัฒนาในทุกด้านไปอย่างรวดเร็ว

ครูอัตราจ้างเป็นกำลังหลักในโรงเรียนหลายแห่ง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากมาย โดยส่วนใหญ่แล้วจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่เป็นข้าราชการ เพราะต้องมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างทุกปีงบประมาณ ทว่ากลับไม่มีความมั่นคงในอาชีพของตน ไม่ได้รับเงินเดือนในช่วงระหว่างปีงบประมาณและช่วงต่อสัญญา รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับก็มีเพียงประกันสังคมเท่านั้น และอาจมีการโยกย้ายไปยังโรงเรียนอื่นที่มีอัตราค่าจ้างครูที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดอยู่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ทั้งสิ้น 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และในปีการศึกษา 2558 มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูอัตราจ้างอยู่ทั้งสิ้น 60 คน และมีแนวโน้มที่จะลดลง เนื่องจากได้มีครูอัตราจ้างสามารถที่จะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้ จึงมีการตัดตำแหน่งครูที่อยู่ในโครงการครูสาขาขาดแคลนคืนไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการลดงบประมาณในการจ้างครู แต่ครูที่อยู่ในโครงการขาดแคลนครูชั้นวิกฤตยังคงมีการจ้างต่อหากครูอัตราจ้างคนเดิมลาออกหรือสอบบรรจุได้ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จะทำการตัดงบประมาณในการจ้างครูโครงการครูสาขาขาดแคลนทั้งหมด 5,190 อัตราทั่วประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนขาดแคลนครูมากขึ้น ทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากครูคนเดียวสอนควบชั้น ดูแลนักเรียนได้ไม่ทั่วถึง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา อาทิ เช่น นักเรียนอ่านหนังสือไม่ออก นักเรียนขาดสมาธิในการเรียน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อ

แสวงหาวิธีการและแนวทางในการดำเนินการที่จะเพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มพูนขวัญกำลังใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 กรอบแนวความคิด

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยใช้ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg's Need Two-Factor Theory) (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) โดยตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ และตัวแปรตามคือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ตัวแปรอิสระ

1.3.1.1 เพศ

1.3.1.2 อายุ

1.3.1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด

1.3.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ.

1.3.1.5 ระดับชั้นที่สอน

1.3.1.6 ที่ตั้งของโรงเรียน

1.3.1.7 ประเภทของโรงเรียน

1.3.1.8 ขนาดของโรงเรียน

1.3.2 ตัวแปรตาม

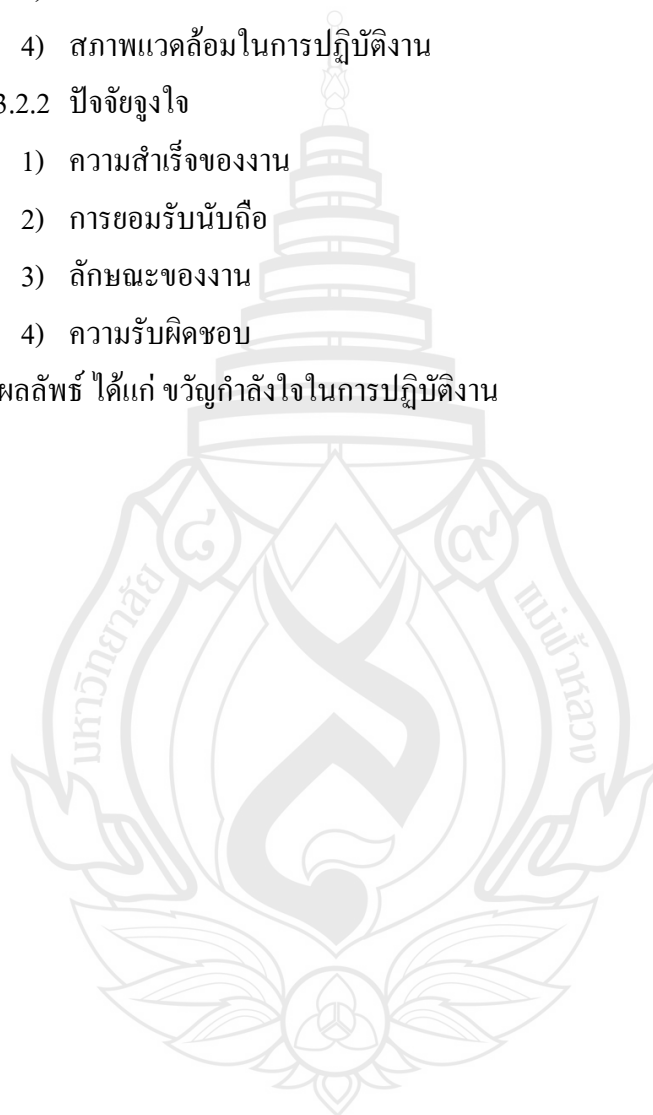
1.3.2.1 ปัจจัยคำจูน

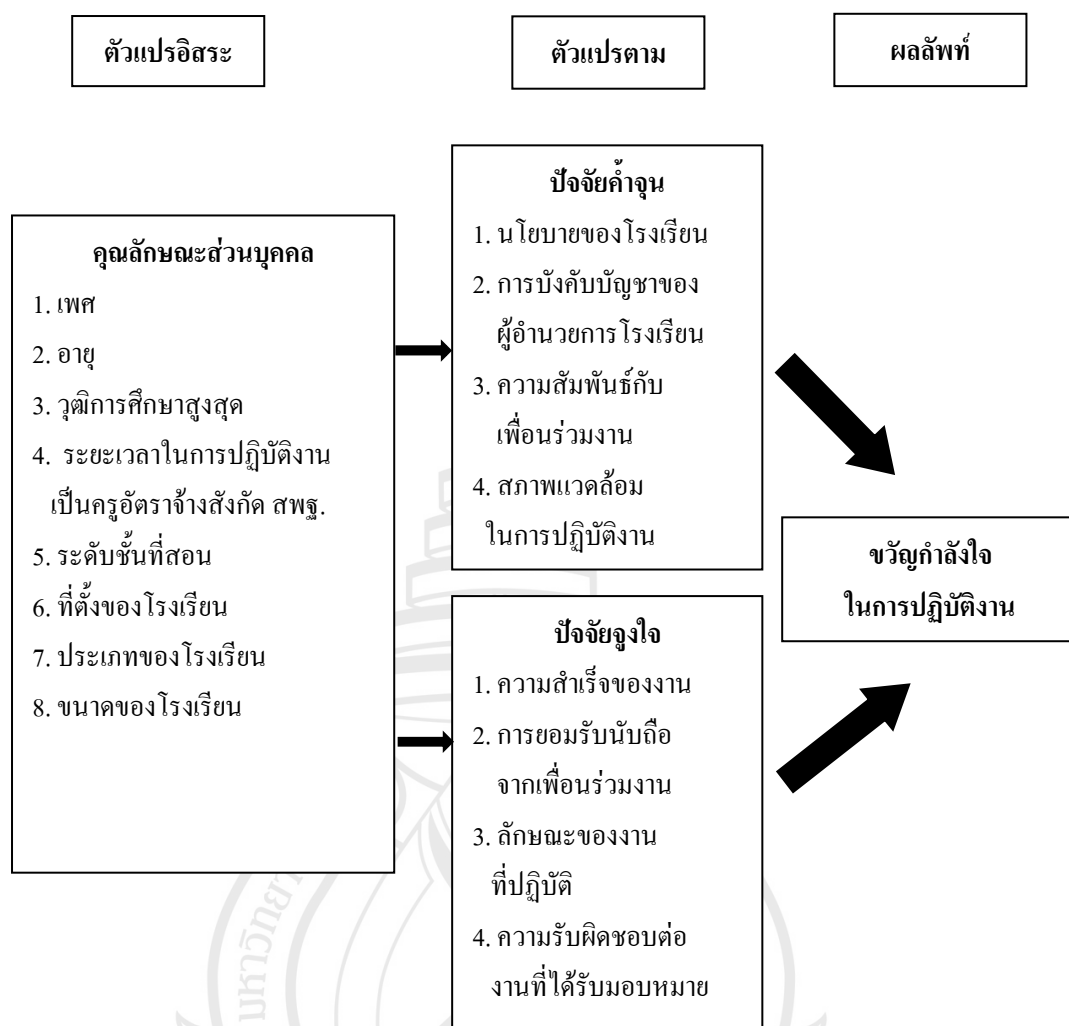
- 1) นโยบายของโรงเรียน
- 2) การบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.3.2.2 ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ

1.3.3 ผลลัพธ์ ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน





ที่มา Herzberg et al. (1959)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.4 สมมติฐาน

คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีขอบเขตในการศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครูอัตราจ้างโครงการครูสาขาขาดแคลน และครูอัตราจ้างโครงการขาดแคลนครูชั้นวิฤตครั้งนี้ทั้งหมด 60 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2558 – 30 กันยายน 2558

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาครูอัตราจ้างโครงการครูสาขาขาดแคลนและครูอัตราจ้างโครงการขาดแคลนครูชั้นวิฤตที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนที่สังกัดอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 45 โรงเรียน ในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1.6.1 ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางความคิด จิตใจ อารมณ์ ที่เกิดขึ้นจากการกระตุ้นของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.6.2 ครูอัตราจ้าง หมายถึง ครูอัตราจ้างโครงการขาดแคลนครูชั้นวิฤตและครูอัตราจ้างโครงการการครูสาขาขาดแคลน ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

1.6.5 ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีเป็นการเสริมสร้างสุขภาพจิต และสุขภาพกาย โดยถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการอาศัยอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย การบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.6.6 ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มที่เน้นการจูงใจให้ ปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

1.7.2 ทำให้ได้แนวทางในการเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายราชวเขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น

- 1) ความหมายของขวัญกำลังใจ
- 2) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 3) ประเภทของแรงจูงใจ
- 4) รูปแบบของแรงจูงใจ
- 5) ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 6) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) ได้กล่าวถึงความหมาย ในด้านจำกัดความทางวิชาการนั้น ได้ที่ผู้ให้ไว้ต่าง ๆ เช่น คีธ เดวิส (Keith Davis) ได้ให้คำจำกัดความของ “ขวัญกำลังใจ” ไว้ว่า ขวัญกำลังใจคือทัศนคติของบุคคลและกลุ่มคนที่มีต่อสภาวะแวดล้อมของงานของเขา ตลอดจนความร่วมมือด้วยความสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Flippo, 1966 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ คือทัศนคติของบุคคลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่ม ทัศนคตินี้จะกำหนดระดับความร่วมมือในการทำงานด้วยความมานะบากบั่น

จอห์น เอ็ม พิฟเนอร์ (John M. Pfiffer) มาร์แชล เฟลส์ (Marshall Fels) (สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2542) เขียนคำจำกัดความไว้ว่า ขวัญดีเป็นจากการผสมผสานหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการคาดหวังว่าเขาจะทำ ในทางตรงกันข้าม ขวัญกำลังใจต่ำเป็นผลจากการผสมผสานหลายสิ่งหลาย ๆ ปัจจัยที่ป้องกันหรือขัดขวางมิให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ต้องการปรารถนา

โจน เอส กิลฟอร์ด (Joan S. Guilford) และเดวิด อี เกรย์ (David E. Gray) (สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2542) ก็ให้คำจำกัดความโดยวิเคราะห์ “ขวัญกำลังใจ” ในการทำงานภายในองค์การ อดุสากรรมว่า ขวัญกำลังใจ คือสัมพันธภาพของบุคคลและกลุ่ม (Individual-Group Relationship) ขวัญกำลังใจเป็นดัชนีชี้ให้เห็นส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในแรงจูงใจ (Motives) เขาสร้างพฤติกรรมภายในพลังจูงใจภายใต้ความร่วมมือของคนในกลุ่ม ขวัญดีจะมีอยู่ได้เมื่อบุคคลคิดว่าเขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม และคิดว่ามันมีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะกระทำในกระบวนการเดียวกันนั้นจะทำให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวของเขาเอง รวมทั้งเป้าหมายของกลุ่ม

จากคำจำกัดความทั้งหลาย อาจประมวลได้ว่าสิ่งเน้นในเรื่องขวัญกำลังใจคือทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีอยู่ในสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับทุกระดับด้วย ดังนั้น ขวัญจึงเป็นสิ่งที่ไหลตัวเปลี่ยนแปลงหรือมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) อยู่เสมอ

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

สมยศ นาวิการ (2531) ได้อธิบายทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์คือ พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะถูกกำหนดตามแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันสำหรับแต่ละคนด้วย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรจะทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานแต่ละคนมีรูปแบบอย่างไรบ้าง โดยความรู้ดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้อง จนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมา ใช้อธิบายเห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะเสนอความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการ และต้องการจะตอบสนองความต้องการนั้น ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ก็คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

ในทัศนะของมาสโลว์มีความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงจากลำดับต่ำไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ อันได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับด้านทางร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนได้รับการคุ้มครองปกป้องการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ หวังที่จะได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกมีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม ก็จะมุ่งตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนและรู้สึกว่าตนมีค่า ให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้คนอื่นดีกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ถ้าต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น

5. ความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความใฝ่ฝันที่อยากประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้าย

ที่บุคคลแต่ละคนอาจไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ความต้องการที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะต้องมีการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นตอนอย่างพอเพียง จึงจะทำให้คนเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นจริง ๆ ตามทฤษฎีแล้วเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้หมดสิ้นไปได้ เพราะคนเรายังมีความต้องการเรื่อยไป ถ้าคุณจะพอใจใครตามหลักความต้องการของมาสโลว์แล้ว คุณจะต้องทราบถึงลำดับความต้องการที่คนนั้นเป็นอยู่ แล้วจึงใช้ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นเป็นประโยชน์ได้

มาสโลว์จัดลำดับขั้นของความต้องการมากน้อยออกเป็น 2 พวก คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Low-Order Needs) ได้แก่ทางร่างกายและความปลอดภัยที่มนุษย์พึงมีก่อน และความต้องการขั้นสูง (High-Order Needs) คือ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ และความสำนึกสูงสุด ความแตกต่างของความต้องการ 2 ระดับนี้ คือ ความต้องการขั้นสูงจะเป็นการตอบสนองความต้องการภายในร่างกายหรือจิตใจ ส่วนความต้องการขั้นต่ำจะเป็นการตอบสนองภายนอกร่างกาย

2.1.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

สมยศ นาวิกร (2531) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ว่าเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ตามแนวทางของทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไร ผลวิจัยได้พบว่ามีทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ ไม่ได้เป็นตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น

ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่นี้ว่า “ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี” (ERG: Existence-relatedness-Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์โดยทั่ว ๆ ไปว่ามีอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs) (E)

เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตัวเอง ความต้องการในข้อนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) (R)

ความต้องการด้านนี้แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้น ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวเขา ความต้องการในข้อนี้ตรงกับความต้องการในขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) (G)

เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ที่มีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จของชีวิตในหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่อง สรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ ขั้นที่ 5 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน

ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของแอลเดอร์เฟอร์ คือความต้องการในการดำรงชีวิต (E) ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) สอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการในด้านความสัมพันธ์คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการในการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต

2.1.2.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์ (McClelland's Theory)

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2542) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์โดยเริ่มจาก David C. McClelland เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน โดยความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ ความต้องการด้านอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน, ความต้องการความสำเร็จ ซึ่ง McClelland นำความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 แบบ มาทำการวิจัยโดยสรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (Need For Power)

ความต้องการอำนาจเพื่อควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาส ให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงาน ให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคน

2. ความต้องการความผูกพัน (Need For Affiliation)

เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กร

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)

ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม คือ ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง มีเป้าหมายในการทำงานสูง มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง

ผลการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland) นับว่ามีความสำคัญ เพราะหากได้มีการค้นพบความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องแล้ว องค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ตรงกับความต้องการของเขา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลปรับปรุงผลงานและทำงานให้สำเร็จลงได้

2.1.2.4 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริสเบิร์ก (Frederick Herzberg's Need Two-Factor Theory)

วิเชียร วิทญูตม (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริสเบิร์ก เป็นทฤษฎีการจูงใจ ปัจจัยสองกลุ่มคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย อันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั้นเอง เขาได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ โดยการทำแบบสอบถามนักบัญชีและวิศวกร 200 คน เขาใช้การสัมภาษณ์โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงาน ให้ผู้ตอบคำถามอธิบายรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงาน แล้วจัดเป็นหมวดหมู่ประเภทของประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้งพอใจและไม่พอใจ เพราะเขามีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับงานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิดของแต่ละคนว่างานนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จ การที่แต่ละคนคิดว่างานของตัวเองดีหรือไม่ดีนั้นมีตัวแปรหลายปัจจัย

จากการตอบคำถาม เฮอริสเบิร์ก ได้สรุปคำตอบของคนที่มีทัศนคติกับงานจะแตกต่างจากกลุ่มที่คิดว่างานไม่ดีอย่างเห็นได้ชัด สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน (Extrinsic Factor) ประกอบด้วย

เงินเดือน (Salary) นโยบายการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) การควบคุมดูแลงาน (Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) และสภาพของการทำงาน (Work Condition)

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่พอใจในงานจะเกิดขาดปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน (Intrinsic Factor) ประกอบด้วยความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advanced) และการเติบโต (Growth) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่คนคำนึงถึงมากที่สุด เมื่อถามว่างานทำให้เขารู้สึกดีหรือไม่ดี

เฮอริสเบิร์กกล่าวว่าสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความไม่พอใจไม่ใช่ความพอใจอย่างที่เชื่อกันโดยปกติ การกำจัดสิ่งที่ไม่ทำให้พอนั้น ไม่จำเป็นว่าจะทำให้งานน่าอภิรมย์ขึ้น เขาเสนอว่าสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) คือ ความไม่พอใจ (No Satisfaction) และสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) คือ ไม่ทำให้ไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction)

ตามที่เฮอริสเบิร์กได้กล่าวมานี้ ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงานนั้นแยกอยู่อย่างอิสระเป็นเอกเทศจากสิ่งทีนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วผู้บริหารควรค้นหาและกำจัดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสงบ (Peace) ขึ้นแต่ไม่ใช่การจูงใจ

2.1.2.5 ปัจจัยจำวนหรับปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การที่ทำงานกันซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชาบางคนเหนือกว่า ไม่มีความสนิมสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

4. สภาพของการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของงาน ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) พฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร ต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ท้าทายเพื่อนร่วมงาน เอาใจเอาเปรียบ ชอบเสียดสี ขี้อิจฉา สาระแนแสบสด ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้ความขัดข้องใจ เป็นผลทำให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์กร

6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน เข้ากันไม่ได้สนิทเป็นผู้นำมีส่วนร่วมสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

7. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินเดือนไม่แตกต่างกันพอสมควร การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งช้าเกินไปเป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

2.1.2.3 ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นการจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ออกผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) องค์กรประกอบอันนี้นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด การแก้ปัญหาอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้จะมีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี ในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดีขึ้น

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอย่างนั้น ๆ อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6. ความเจริญเติบโต (Growth) ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ตามมุมมองของเฮอรัลด์เบิร์กแล้ว ปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจในงานสามารถแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจ ดังนั้นผู้บริหารที่พยายามจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน สามารถจะทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ทำให้เกิดการจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน จะถูกพิจารณาเป็นปัจจัยอนามัย เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลน บุคคลจะไม่มี ความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) แต่พวกเขาก็ยังไม่มี ความไม่พอใจด้วย (No Satisfaction)

บนพื้นฐานการค้นพบของเขา เฮอรัลด์เบิร์ก ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจประกอบด้วย ขั้นตอนสองขั้นตอน ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่างเช่น เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่พอใจเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารอาจดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง เป็นการให้โอกาสบุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจ และแรงจูงใจสูงขึ้น เฮอรัลด์เบิร์กได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจ แต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษามูลค่าของบุคคลเหมือนอนามัยรักษาฟันและเหงือก แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ขึ้น เขาจึงเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นที่จะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่ไม่ได้ทำให้ผลของการทำงานดีขึ้น

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะพลอยตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ลดต่ำลงกว่าที่ควรจะเป็นหรือขาดไปก็ จะทำให้พนักงานไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่ายและท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานต้องลาออกจากงาน

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคุมนี้ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความไม่พอใจของพนักงานให้หมดไป จะได้ทำให้พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากขึ้น

กลุ่มของทฤษฎีสองปัจจัยเหล่านี้ สามารถเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยการจูงใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง (ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต) และปัจจัยอนามัยจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยและสังคม) เหมือนทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยจะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน ความพอใจ-ความก้าวหน้าด้วย

ตารางที่ 2.1 การสรุปการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg Two-Factor Theory	Maslow Need Hierarchy Theory	Alderfer ERG Theory	Mcclelland AAP Theory
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	1. ความต้องการที่จะได้ ตระหนักใน ความสามารถของ ตนเอง	1. ความต้องการด้านการ เติบโต	1. ความต้องการด้าน ความสำเร็จ
2. ความก้าวหน้าของงาน			2. ความต้องการด้าน อำนาจบารมี
3. ลักษณะของงานที่ทำ			
4. ความรับผิดชอบ	2. ความต้องการที่ได้รับ การยอมรับและได้รับ การยกย่อง		
5. การได้รับความยกย่อง ในผลงาน			
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	3. ความต้องการความ รักและความเป็น เจ้าของ	2. ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์	3. ความต้องการด้าน ความผูกพัน
2. นโยบายและการบริหาร ขององค์กร	4. ความต้องการความ ปลอดภัย	3. ความต้องการเพื่อการ ดำรงชีวิต	
3. การควบคุมดูแล	5. ความต้องการ ทางด้านร่างกาย		
4. ค่าจ้างและเงินเดือน			
5. ความมั่นคงในงาน			
6. สถานภาพในการ ทำงาน			

ซึ่งจะเห็นได้ว่าทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg's Need Two-Factor Theory) จะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของปัจจัยของแรงจูงใจได้มี

ความละเอียดมากกว่าทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์ (McClelland's Theory) และ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) ซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายรายละเอียดของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคลได้ดีกว่าทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์สเบิร์ก มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับครูอัตราจ้างซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงหลายประการที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายของโรงเรียน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนจะส่งผลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยวัดจากคะแนนการสอบของส่วนกลาง เช่น การสอบโอเน็ต ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3, การสอบ NT (National Test) ของระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และการสอบ LAS ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 ประถมศึกษาปีที่ 5 และมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งจะมีการวัดและประเมินผลคะแนนการสอบทุกปีการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งจะทำการรวบรวมคะแนนและจัดกลุ่มโรงเรียนตามคะแนนสอบเฉลี่ยของนักเรียนในโรงเรียน เพื่อดำเนินการนิเทศการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การสอบเหล่านี้สามารถที่สร้างความกดดันให้กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง เพราะจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสอนให้นักเรียนสามารถทำคะแนนสอบให้ได้คะแนนดี ซึ่งจะส่งผลประโยชน์ที่ดีแก่นักเรียน โรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน เช่น การทำวิทยฐานะของข้าราชการครู การย้ายกลับภูมิลำเนาหรือย้ายเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง การต่อสัญญาจ้างสำหรับครูอัตราจ้าง เป็นต้น

ผลที่เกิดขึ้นสามารถกำหนดได้เป็นปัจจัยจำวนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะต้องมีความคู่กันไปเพื่อที่เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวรัฐมนตรีที่รับผิดชอบงานในกระทรวงศึกษาธิการอยู่เสมอ

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน คือ ความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง บุคคลที่มีการจูงใจภายในนี้จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำ

กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความพอใจ และยินดีในงานที่ตนทำเพราะอยากทำ จุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การกระทำกิจกรรมนั้น ๆ เอง การจูงใจภายในเป็นเรื่องของแรงจูงใจที่บุคคลนั้นเกิดมีขึ้นมาเอง อยากทำอยากแสดงโดยตัวของตัวเอง ไม่มีใครบังคับ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ซึ่งหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจูงใจภายนอก ทำให้มองเห็นจุดมุ่งหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่ว ๆ ไป แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ให้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมายอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือความสำเร็จ เช่น การสอบได้-ได้เลื่อนขั้นที่สูงขึ้น รางวัลเป็นสิ่งของ การชมเชย การแสดงความรัก ให้เกียรติ ให้สิทธิพิเศษ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2531) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentives) คือสิ่งจูงใจทั้งหมดที่ได้รับเป็นตัวเงิน อาจจะเป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Incentives) ดังนี้

- 1) รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ
- 2) รายได้ที่บุคคลได้รับโดยไม่ได้ปฏิบัติงาน
- 3) รายได้ที่บุคคลได้รับขณะที่ไม่อาจปฏิบัติงานได้
- 4) การได้รับการประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ หรือ การประกันชีวิต
- 5) รายได้เมื่อถูกออกจากการงานเนื่องจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย คนล้นงาน
- 6) รายได้เมื่อลาออกจากการงาน หรือเกษียณอายุ เช่น บำเหน็จบำนาญ
- 7) รายได้สำหรับคู่สมรสหรือครอบครัวเมื่อเสียชีวิต เช่น เงินทดแทน เงิน

ช่วยเหลือ ค่าทำศพ หรือบำเหน็จตกทอด

- 8) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Financial Incentives) สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน อารมณ์และจิตใจของบุคคล ซึ่งอาจแยกออกได้ดังนี้

- 1) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2) การมีสุขลักษณะที่ดี รวมทั้งการมีสุขภาพจิตที่ดี
- 3) การมีเพื่อนและการได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานรวมทั้งการมีการ

ประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4) การที่ได้มีโอกาสทำงานตรงกับงานที่ถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

5) การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และส่งเสริมให้การศึกษาและการฝึกอบรม

6) มีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับเวลาในการปฏิบัติงานชิ้นหนึ่ง ๆ อย่างพอเพียง

7) การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงานรวมทั้งการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

8) การได้รับความเสมอภาค หรือความยุติธรรม

9) การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ มีความเข้าใจ และนักประชาธิปไตย

สมยศ นาวิการ (2543) แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological) เป็นแรงจูงใจที่คิดตัวมาตั้งแต่กำเนิดมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหายน้ำ ความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทั่วไปที่ไม่ใช่ความรู้ (Unlearned or General Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการเรียนรู้และไม่ใช่อำนาจจูงใจเพราะความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย แต่เป็นความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความต้องการเคลื่อนไหว และทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความอยากรู้ อยากเห็น ความกลัว ความต้องการความรักใคร่เอ็นดู

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ไม่ใช่คิดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดขึ้นเพราะการที่บุคคลได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้วยเหตุที่คนเป็นสัตว์สังคม ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่จึงได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ สถาบันต่าง ๆ วัฒนธรรม ค่านิยม ความนึกคิด ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ ความต้องการให้สังคมยอมรับนั่นเอง

จากที่กล่าวมานั้น ประเภทของแรงจูงใจจะมีลักษณะที่เห็นได้ชัด คือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะการมองเห็นในด้านกายภาพและนามธรรม โดยแรงจูงใจภายในและสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินสามารถวัดได้ยากในแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม เพราะสิ่งเร้าที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจประเภทนี้มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งมี ความคิด ค่านิยม บุคลิกภาพ อุปนิสัย ที่แตกต่างกัน ไม่สามารถที่จะบังคับได้ เช่น ความต้องการที่ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถบังคับให้คนอื่นมาเคารพนับถือเรา ตรงกันข้ามกับแรงจูงใจภายนอกและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน แรงจูงใจด้านร่างกายและด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเป็นด้านกายภาพ สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ดี ซึ่งเกิดผลการตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว เห็นผลที่เกิดขึ้นทันที เช่น การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้มีตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น จะส่งผลบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีทัศนคติที่ดีขึ้นกับองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ชัดทั้งในระบบราชการและองค์กรเอกชน

2.1.4 รูปแบบของแรงจูงใจ

นันทนา กปิลกาญจน์และคณะ (2521) กล่าวว่าบุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะ หวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
- 2) มีความทะเยอทะยานสูง
- 3) ตั้งเป้าหมายสูง
- 4) มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- 5) มีความอดทนในการทำงานดี
- 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2) ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 3) ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 4) หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจส่วนมาก มักจะรู้สึกว่าเป็นตนเอง ขาดในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นปมด้อย เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้างปมเด่นขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 2) มักจะต่อต้านสังคม
- 3) แสวงหาชื่อเสียง
- 4) ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 5) ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเองเป็นส่วนใหญ่
- 2) ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ไม่มั่นใจในตัวเอง
- 2) ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
- 3) ไม่กล้าเสี่ยง
- 4) ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

จากที่กล่าวมานั้น รูปแบบแรงจูงใจในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานอุปนิสัย ที่เกิดขึ้นจากการเลี้ยงดูของแต่ละครอบครัว ซึ่งจะหล่อหลอมบุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง โดยอุปนิสัยที่ก่อให้เกิดรูปแบบการจูงใจจะเป็นอุปนิสัยที่เป็นจุดเด่นในแต่ละบุคคล การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างขึ้นอยู่กับอุปนิสัยหลักของบุคคลนั้น ถ้ามีการกระตุ้นแรงจูงใจถูกต้องตามลักษณะอุปนิสัยของบุคคลนั้น จึงสามารถที่จูงใจบุคคลนั้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเปรียบเหมือนคำกล่าวที่ว่า “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน” ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การมากขึ้น ตัวอย่าง เช่น ถ้าบุคคลนั้นมีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บังคับบัญชาสามารถที่มอบหมายงานที่มีความยากเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการตอบสนองรูปแบบแรงจูงใจของบุคคลากรผู้นั้นในปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จของผลงานที่มีคุณภาพ แต่ถ้าตอบสนองผิดแรงจูงใจผิดประเภท จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เช่น ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความยากและเร่งด่วนแก่บุคลากรที่ตอบสนองกับแรงจูงใจประเภทใฝ่พึ่งพา ผลที่

เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจะไม่มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะการตัดสินใจของบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องที่มีความเร่งด่วนและใช้ความสามารถที่สูงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา

ดังนั้น การที่บุคลากรตอบสนองต่อรูปแบบแรงจูงใจในแต่ละประเภท จึงต้องมีการศึกษาอุปนิสัยในแต่ละบุคคลเพื่อที่จะให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมยศ นาวิการ (2531) กล่าวว่าไว้ตอนหนึ่งว่า จากความสำคัญของการจูงใจผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจคอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) กล่าวว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม องค์กรและมีการจูงใจที่เพียงพอ พวกเขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้

ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารมีหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันระหว่างบุคคลในองค์กร
5. ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากที่กล่าวมานั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการที่จะช่วยให้องค์การเกิดการพัฒนามาในทิศทางที่ได้ตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ ซึ่งจะทำให้เกิดค่านิยมที่มุ่งเน้นไปที่ตัวองค์กรเป็นสำคัญ โดยผู้บังคับบัญชาควรที่จะเข้าใจถึงบุคลิกภาพและการตอบสนองต่อแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละ เพื่อที่ช่วยให้องค์การเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้า มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและความรักต่อองค์กร และเมื่อบุคลากรมีความรัก ความศรัทธา และทัศนคติที่ดีกับองค์กร จึงสามารถที่จะมีความตั้งใจ ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและส่งผลที่ดีต่อสังคม ประเทศชาติ ผู้รับบริการ และตัวบุคลากร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

การยี่สิริ สิริการยี่นิศ (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลบางปูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

สุรพงษ์ กองจันทิก (2538) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านเด็ก พัฒนาชุมชนเมือง และพัฒนาชนบท พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

วิภาพร ฝัดสูงเนิน (2539) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูมีแรงจูงใจระดับปานกลาง 6 ด้าน คือปัจจัยพื้นฐาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการการยอมรับนับถือ

กิตติ อริยานนท์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนผล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผล ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการ

เจริญเติบโต แรงจูงใจระดับต่ำ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และด้านความรับผิดชอบต่องาน กลุ่มประชากรที่มีอายุราชการและสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

สมบุญ ปัญพลาณรักษ์ (2541) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า สถานภาพด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส การศึกษา และอายุงาน ที่ต่างกันทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

จิรวัดน์ เขียวเหลือง (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า อาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีเพียงประเด็นเดียวที่ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีความรู้สึกมั่นคงในการเป็นบุคลากรของสถาบัน ทั้งนี้เกี่ยวเนื่องจากปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารจัดการและปรับเปลี่ยนองค์การรวมถึงการปฏิรูปการศึกษา

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ปัจจัยด้าน

แรงจูงใจและปัจจัยด้านการบำรุงรักษามีระดับส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง โดยลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทาย การให้โอกาสแสดงความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จของงานและเงินเดือนค่าตอบแทน

อดุลย์ สิริสิทธิพันธ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษาเฉพาะ โรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย พบว่า ครูตำรวจตระเวนชายแดนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการของหน่วยงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

อรรถพล ศรีหนาด (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

นายนาด เดือนจันทร์ (2551) ได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับสูง ในด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงานที่ทำ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

รัชกาล ดาวทอง (2552) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนคร เชียงราย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมมี

ระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยการบำรุงรักษา ด้านความมั่นคง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านนโยบายในการบริหารงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ธนาเศรษฐ นาระตะ (2554) ได้ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

บุญนุช ธนอมกล่อม (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของการปฏิบัติงานในอาชีพข้าราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทในอาชีพข้าราชการพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รองลงมาคือการอุทิศเวลาให้กับงานเมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัว และทำางานด้วยความกระตือรือร้น

สุภัค ทองดี (2556) ได้ศึกษาการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีส่วนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในระดับปานกลาง รวมทั้งให้ความสำคัญและความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ตลอดจนมีแนวโน้มต้องการสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการด้านสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลของบิดามารดา และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยมั่นคง

2.2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้าง

ไสว สว่างแก้ว (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความมั่นคงในปลอดภัยในงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ

สายธาร ฟองแก้ว (2551) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูบรรจุและครูอัตราจ้าง โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในด้านความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า มีระดับแรงงใจของครูบรรจุและครูอัตราจ้างโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านทุนในด้านสถานะของอาชีพและความมั่นคงในการสอน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงงใจต่อการปฏิบัติงานของครูบรรจุและครูอัตราจ้างโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านทุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับแรงงใจต่อการปฏิบัติงานของครูบรรจุและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับต่ำ

ขวัญใจ ไลอนอก (2554) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ชาคริต จันทรสว่าง (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยด้านทุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในระดับปานกลาง

2.2.3 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

แฟร์เนลลี (Farinelli, 1993 อ้างถึงในประเสริฐ ชมนาวัง, 2539) ได้ศึกษาวิจัยการงูใจพนักงาน โดยสำรวจจากบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ จำนวน 14 บริษัททั่วประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้จัดการของบริษัทเหล่านี้งูใจและรักษาพนักงานไว้ด้วยการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรม ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้วยการให้โอกาสในการฝึกอบรมกับพนักงานทุกคน การชัก

จงให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดบ่อยครั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สร้างความสนุกตื่นเต้นในการทำงาน ให้อำนาจที่เหมาะสมที่สุด และชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของพนักงาน

ไวแอท แลงก์ดอน (Wyatt Langdon, 1986 อ้างถึงในพุทธทรัพย์ มณีศรี, 2531) ได้ทำการศึกษาลำดับของความต้องการของคนงาน 325 คน ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งปรากฏว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของคนงาน 10 ลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บัญชาที่ดี การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างสูง การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีโอกาที่จะเรียนรู้งาน ชั่วโมงการทำงานไม่มากเกินไปและงานสบาย

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในด้านค่าตอบแทนจะอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งมีความต้องการในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างปัจจัยจำจุน อันจะนำไปสู่ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทางผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลจากประชากรโดยตรง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำ โดยครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งบางโรงเรียนตั้งอยู่บนภูเขา พื้นราบ ถิ่นทุรกันดาร หรือในหมู่บ้านที่นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์หรืออพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นวิจัยในเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 60 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558) โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประเภทปลายปิดและปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ปฏิบัติการสอน รวมคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการวัดระดับเป็น 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด เลือกตอบได้คำตอบเดียว และได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยค่าจ้าง มีหัวข้อย่อย คือ นโยบายโรงเรียน การบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงใจ มีหัวข้อย่อย คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ขวัญกำลังใจ มีหัวข้อ คือ ความกระตือรือร้น สุขภาพการและสุขภาพจิต ความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และขวัญกำลังใจที่ดี

ซึ่งในหัวข้อย่อยของปัจจัยค่าจูนและปัจจัยเชิงใจจะประกอบด้วย 3 คำถาม รวม 24 ข้อ และหัวข้อขวัญกำลังใจ 5 คำถาม รวมทั้งสิ้น 29 ข้อ เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิด ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบคำถามในแต่ละคำถามได้เพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะจำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ ข้อเสนอแนะการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 60 คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ขอบเขตหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากประชากร

3.3.1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรด้วยตนเอง

3.3.1.3 ระยะเวลาเก็บข้อมูล จัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ในช่วง 1 สิงหาคม 2558 – 30 กันยายน 2558

ซึ่งทางผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลจากประชากรโดยตรง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำ โดยครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งบางโรงเรียนตั้งอยู่บนภูเขา พื้นราบ ถิ่นทุรกันดาร หรือในหมู่บ้านที่นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์หรืออพยพมาจากประเทศเพื่อนบ้าน

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

3.3.2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.2 เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ

3.3.2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ การคำนวณค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับการแปลผลคะแนนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยเปรียบเทียบ หลักเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูล โดยการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรในการหาอัตราภาคส่วน} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถแบ่งช่วงชั้นค่าเฉลี่ยเพื่อวัดระดับของขวัญกำลังใจได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 3.26 - 4.00 หมายถึง บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 2.51 - 3.25 หมายถึง บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.76 - 2.50 หมายถึง บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.00 - 1.75 หมายถึง บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประมวลผลด้วยการจัดกลุ่มข้อเสนอแนะ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการจัดกลุ่มเพื่อหาค่าความถี่และร้อยละ

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ T-test และ One-Way Anova หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน ซึ่งได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างของ สพฐ. ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ที่ตั้งของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	35.00
หญิง	39	65.00
รวม	60	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	30	50.00
31 - 40 ปี	28	46.67
41 - 50 ปี	2	3.33
51 - 60 ปี	0	0.00
รวม	60	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	59	98.33
ปริญญาโท	1	1.67
รวม	60	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นของครุอัตราจ้างของ สพฐ.		
1 - 3 ปี	24	40.00
3 - 6 ปี	25	41.66
7 - 9 ปี	10	16.67
10 ปีขึ้นไป	1	1.67
รวม	60	100.00
5. ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน		
ปฐมวัย	15	25.00
ประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 (ช่วงชั้นที่ 1)	21	35.00
ประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 (ช่วงชั้นที่ 2)	17	28.33
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (ช่วงชั้นที่ 3)	7	11.67
รวม	60	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. ที่ตั้งของโรงเรียน		
อำเภอแม่ลาว	3	5.00
อำเภอพาน	1	1.67
อำเภอป่าแดด	1	1.67
อำเภอแม่สรวย	31	51.66
อำเภอเวียงป่าเป้า	24	40.00
รวม	60	100.00
7. ประเภทของโรงเรียน		
โรงเรียนประถมศึกษา (อนุบาล 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6)	32	53.33
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (อนุบาล 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3)	28	46.67
รวม	60	100.00
8. ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)	19	31.67
โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121- 300 คน)	26	43.33
โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 – 500 คน)	10	16.67
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 501 คน ขึ้นไป)	5	8.33
รวม	60	100.00

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า

- เพศ พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00
- อายุ พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาครูอัตราจ้างอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67

อันดับถัดมาเป็นครูอัตราจ้างที่อยู่ในช่วงอายุ 41 -50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และไม่พบครูอัตราจ้างอยู่ในช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.00

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 98.33 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. พบว่า ส่วนใหญ่ครูอัตราจ้างจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างของ สพฐ. อยู่ในช่วง 3 – 6 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66 รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. อยู่ในช่วง 1 – 3 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 อันดับถัดมาระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. อยู่ในช่วง 7 – 9 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอันดับสุดท้าย ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67

5. ระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 อันดับถัดมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอันดับสุดท้ายครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67

6. ที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่สรวย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.66 รองลงมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเวียงป่าเป้า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อันดับถัดมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่ลาว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 อันดับสุดท้ายครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอพานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอป่าแดด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 เช่นเดียวกัน

7. ประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสอนโรงเรียนประถมศึกษา (อนุบาล 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และรองลงมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (อนุบาล 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

8. ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน) จำนวน 19 คน คิดเป็น

ร้อยละ 31.67 อันดับถัดมาครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 – 500 คน) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 อันดับสุดท้าย ครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 501 คนขึ้นไป) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

4.2 ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง

ผู้ศึกษาได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยงาน และขวัญกำลังใจ

4.2.1 ปัจจัยค่าจ้าง

ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ได้แก่ นโยบายของโรงเรียน การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.2 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนโยบายของโรงเรียนที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. นโยบายของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความสามารถของครูอัตราจ้าง	16 (26.67)	41 (68.33)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.22	0.52	มาก
2. นโยบายของโรงเรียนมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	18 (30.00)	41 (68.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	3.28	0.49	มากที่สุด
3. นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	22 (36.67)	38 (63.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.37	0.49	มากที่สุด
รวม					3.29	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าหัวข้อย่อยด้านนโยบายของโรงเรียนสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด, นโยบายของโรงเรียนมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.28 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และนโยบายของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับความสามารถของครูอัตราจ้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปของหัวข้อของนโยบายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.29 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่านโยบายของโรงเรียนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะนโยบายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นการรับนโยบายโดยตรงจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สั่งการให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอขึ้นอยู่กับผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี รัฐบาลมีการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายโรงเรียนอยู่เสมอ ครูอัตราจ้างเป็นฝ่ายที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างที่ต้องตอบสนองนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	27 (45.00)	31 (51.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.42	0.56	มากที่สุด
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม	23 (38.33)	33 (55.00)	4 (6.67)	0 (0.00)	3.32	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจ ตามสายการบังคับบัญชา	22 (36.67)	36 (60.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.33	0.54	มากที่สุด
รวม					3.36	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า หัวข้อย่อยด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.42 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.33 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.32 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสรุปของหัวข้อการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย 3.36 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของครูอัตราจ้างในโรงเรียน รวมทั้งมีผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน สามารถที่จะจ้างต่อหรือเลิกจ้างครูอัตราจ้างได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีต่อครูอัตราจ้าง ประกอบกับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ควบคู่กับการพิจารณาการจ้างและต่อสัญญาการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป็นการใช้คนให้ถูกต้องกับงาน โดยครูอัตราจ้างแต่ละคนมีความถนัดตามวิชาเอกที่จบจากมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจึงจะต้องจำเป็นที่จะบริหารงานบุคลากรให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด โดยขวัญกำลังใจของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบังคับบัญชาของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้อำนวยการโรงเรียน	30 (50.00)	29 (48.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	3.48	0.54	มากที่สุด
2. ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	36 (60.00)	24 (40.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.60	0.49	มากที่สุด
3. บุคลากรในโรงเรียนมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	37 (61.66)	22 (36.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	3.60	0.53	มากที่สุด
รวม					3.56	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า หัวข้อย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถแจกแจงได้
ดังต่อไปนี้ ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 การแปลผลอยู่ใน
ระดับมากที่สุด , บุคลากรในโรงเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.60 การแปลผลอยู่ในระดับ
มากที่สุด และครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.48 การแปล
ผลอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสรุปหัวข้อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 การแปลผล
อยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกองค์การ โดย
ในโรงเรียนการทำงานส่วนใหญ่จะเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องอาศัยและพึ่งพากันและกันใน
การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ครูอัตราจ้างทุกคนในโรงเรียนจะมีภาระ
งานอื่นนอกเหนืองานสอนหนังสือ เช่น งานฝ่ายทะเบียน งานพัสดุ งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็น
ต้น โดยภาระงานที่เกิดขึ้นนี้ทางผู้อำนวยการโรงเรียนจะเป็นผู้มอบหมาย ส่วนใหญ่จะเป็นภาระงานที่
ไม่สำคัญและเป็นลูกทีมของภาระงานนั้น โดยข้าราชการครูจะเป็นหัวหน้าฝ่ายงานและครูอัตราจ้าง
จะเป็นฝ่ายปฏิบัติงาน ดังนั้นครูอัตราจ้างจึงได้มีภาระงานมากกว่าข้าราชการครู ซึ่งทำให้ส่งผลต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อำนวยการโรงเรียน เมื่อมีภาระงาน
เกิดขึ้นจึงเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการแบ่งเบาภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

จากผู้อำนวยการโรงเรียน ก่อให้เกิดถึงความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนและนักเรียน

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	23 (38.33)	35 (58.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.35	0.55	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	13 (26.67)	35 (58.33)	11 (0.00)	1 (0.00)	3.00	0.69	มาก
3. โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)	21 (35.00)	27 (45.00)	9 (15.00)	3 (5.00)	3.10	0.84	มาก
รวม					3.15	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า หัวข้อย่อยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.35 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด, โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.10 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.00 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปหัวข้อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.15 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ครูอัตราจ้างจะต้องเตรียมตัวเตรียมใจไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการคัดเลือกโดยสอบของของโรงเรียนแห่งนั้น รวมทั้งการเกลี้ยอัตรากำลังครูอัตราจ้างไปยังโรงเรียนที่มีอัตรากำลังน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างโดยตรง เพราะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม เพื่อนร่วมงาน

ใหม่ทั้งหมด รวมทั้งข้อจำกัดด้านสาธารณูปโภคของชุมชนหรือหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่นั้น บางโรงเรียนใช้ไฟฟ้าจากแผงโซลาร์เซลล์ โรงไฟฟ้าพลังน้ำ เป็นต้น โดยถ้าฝนตกหนักหรือน้ำแล้ง อาจไม่สามารถใช้ไฟฟ้าในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดหาอุปกรณ์ที่เพียบพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน โดยงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีการศึกษาจะคิดตามจำนวนรายหัวนักเรียน โรงเรียนใดที่มีจำนวนนักเรียนมากจะได้รับงบประมาณมากและโรงเรียนที่จำนวนนักเรียนน้อยจะได้รับงบประมาณน้อย จึงก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษา ครูอัตราจ้างจึงมีโอกาสนในการสอนนักเรียนตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะดำเนินการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสอน นักเรียนเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นในแต่ละวัน

4.4.2 ปัจจัยจูงใจ

ประกอบด้วยห่วยย่อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จของงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การปฏิบัติการสอนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	15 (25.00)	45 (75.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.25	0.44	มาก
2. ผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง	9 (15.00)	49 (81.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.12	0.42	มาก
3. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง	12 (20.00)	46 (76.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.17	0.46	มาก
รวม					3.18	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า หัวข้อย่อยด้านความสำเร็จของงานสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ การปฏิบัติการสอนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.25 การแปลผลอยู่ในระดับมาก, ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.17 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และ ผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.12 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปความสำเร็จของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.18 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสำเร็จของงาน มีผลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างจะได้รับมอบงาน โดยตรงจากผู้อำนวยการโรงเรียนจึงต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอันจะมีผลเกี่ยวกับการต่อสัญญาการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานสอน เช่น งานสารบรรณ งานพัสดุ งานกิจกรรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง ในบางครั้งที่ได้รับมอบหมายอาจไม่เป็นอย่างที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องการให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นร้อยละ 5 ทุกปี โดยจะมีวัดผลจากข้อสอบระดับประเทศ เช่น ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 จะใช้ข้อสอบ O-NET (โอเน็ต) จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีความคาดหวังเป็นอย่างสูงในการสอบของนักเรียน ซึ่งจะมีผลในการประเมินความดีความชอบของผู้อำนวยการโรงเรียน จึงต้องมีการเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติการสอนของครูให้อยู่ในนโยบายของตนเองหรือรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ครูอัตราจ้างได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อำนวยการโรงเรียน	15 (25.00)	39 (65.00)	6 (10.00)	0 (0.00)	3.15	0.58	มาก
2. ครูอัตราจ้างได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	15 (25.00)	39 (65.00)	6 (10.00)	0 (0.00)	3.15	0.58	มาก
3. ครูอัตราจ้างได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการโรงเรียน	15 (25.00)	41 (68.33)	4 (6.67)	0 (0.00)	3.18	0.54	มาก
รวม					3.16	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า หัวข้อย่อยด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ ครูอัตราจ้างได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.18 การแปลผลอยู่ในระดับมาก , ครูอัตราจ้างได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.15 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และครูอัตราจ้างได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.15 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปของการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งค่าเฉลี่ย 3.16 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ครูอัตราจ้างได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการโรงเรียนในการสอนและภาระงานอื่นนอกเหนือการสอน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านบวกแก่ครูอัตราจ้าง รวมทั้งการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน เป็นเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน อันจะเป็นการก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในสังคมอย่างเสมอภาค แต่ละคนต้องช่วยกันแบ่งเบาภาระและร่วมกันรับผิดชอบในงานที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย ทุกคนถูกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามความเสมอภาค สุขภาพจิตที่ดีเป็น

จุดเริ่มต้นของสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง	15 (25.00)	44 (73.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	3.23	0.46	มาก
2. ครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา	22 (36.67)	27 (45.00)	9 (15.00)	2 (3.33)	3.15	0.80	มาก
3. งานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของครูอัตราจ้าง	16 (26.67)	41 (68.33)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.22	0.52	มาก
รวม					3.20	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า หัวข้อย่อยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ งานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.23 การแปลผลอยู่ในระดับมาก , งานที่ปฏิบัติส่งเสริมต่อความเจริญก้าวหน้าของครูอัตราจ้าง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.15 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปของลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.20 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างในระดับมาก ครูอัตราจ้างจะได้รับมอบหมายงานจากผู้อำนวยการโรงเรียนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยต้องคำนึงความเหมาะสมมากกว่าคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา เนื่องจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนมีผลต่อการจัดสรรอัตราค่าจ้างครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้ครูอัตราจ้างไปสอนในชั้นเรียนหรือวิชาที่ตนเองไม่ได้สำเร็จการศึกษา ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในสถานการณ์แตกต่างกันในแต่ละบริบทของโรงเรียนสามารถที่จะเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอัตราจ้าง เช่น การสอบ

ครูผู้ช่วยกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นการจัดสอบภายในนั้บอายุงานที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเวลา 3 ปี มาสอบแข่งขันกัน

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	13 (21.67)	40 (66.66)	6 (10.00)	1 (1.67)	3.08	0.62	มาก
2. ครูอัตราจ้างมีส่วนในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	19 (31.67)	38 (63.33)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.27	0.55	มากที่สุด
3. ครูอัตราจ้างมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นของงานที่ได้รับมอบหมายต่อผู้อำนวยการโรงเรียน	17 (28.34)	41 (68.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.25	0.51	มาก
รวม					3.20	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า หัวข้อย่อยด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ ครูอัตราจ้างมีส่วนในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.27 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , ครูอัตราจ้างมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นของงานที่ได้รับมอบหมายต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.25 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และ ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.08 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.20 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนดำเนินการมอบหมายงานให้ครูอัตราจ้างปฏิบัติรวมทั้งให้รับผิดชอบในงานที่ได้ปฏิบัติ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้นำเสนอ

ปัญหาดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาให้ถูกต้องและดำเนินไปด้วยดี
ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ทางราชการและผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.2.3 ขวัญกำลังใจ

ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ได้แก่ ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน
ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจใน
การปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้ ครูอัตราจ้างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
และ ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจของครูอัตรา
จ้างในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	ระดับขวัญกำลังใจ				$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ครูอัตราจ้างมีความ กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานทุกวัน	23 (38.33)	37 (61.67)	0 (0.00)	0 (1.67)	3.38	0.62	มากที่สุด
2. ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	28 (46.66)	31 (51.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	3.45	0.53	มากที่สุด
3. ครูอัตราจ้างมีความยินดีและ เต็มใจในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนแห่งนี้	31 (51.67)	27 (45.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	3.48	0.57	มากที่สุด
4. ครูอัตราจ้างมีความ จงรักภักดีต่อองค์กรใน โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	35 (58.33)	25 (41.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58	0.50	มากที่สุด
5. ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	21 (35.00)	35 (58.33)	4 (6.67)	0 (0.00)	3.28	0.58	มากที่สุด
รวม					3.44	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า หัวข้อขวัญกำลังใจสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ ครูอัตราจ้างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 การแปลผลอยู่ในระดับมาก, ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.48 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด, ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.45 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด, ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.38 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.28 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสรุปของขวัญกำลังใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.44 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากครูอัตราจ้างจะมีความรักและผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมเป็นอย่างมาก รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีส่วนก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ปฏิบัติก่อให้เกิดความรักในวิชาชีพครูที่จะต้องมีความเอื้อเพื่อ เมตตา สงสารและเอาใจใส่นักเรียนที่ตนเองสอนและดูแลรับผิดชอบอยู่ การที่จะกระทำสิ่งเหล่านี้ได้อย่างเต็มความสามารถจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู อันจะทำให้ให้นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ที่จะเห็นความสำคัญของการศึกษาที่ช่วยเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนช่วยในการเกื้อหนุน ให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนการสอนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถที่จะให้กำลังใจ คำชมเชย และให้เกียรติครูอัตราจ้างเท่าเทียมกับข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน เมื่อเกิดความผูกพันกับองค์กรจะนำไปสู่ในด้านของสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรที่ตอบสนองความต้องการและแรงจูงใจของครูอัตราจ้างแต่ละคนให้ถูกต้องเพื่อจะเป็นการดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในออกมา รวมทั้งเป็นฝึกฝนครูอัตราจ้างให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะก้าวทันโลกปัจจุบันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีแก่นักเรียนต่อไป

4.2.4 สรุปผลปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย นโยบายของโรงเรียน การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1. นโยบายของโรงเรียน	3.29	0.38	มากที่สุด
2. การบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน	3.36	0.48	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.44	มากที่สุด
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.15	0.58	มาก
รวม	3.34	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า หัวข้อย่อยของปัจจัยคำจูนสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.56 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.36 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.29 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด แลด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.15 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปของปัจจัยคำจูนมีค่าเฉลี่ย 3.34 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.5 สรุปผลปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยเชิงจิต	ค่าเฉลี่ย	S.D	แปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	3.18	0.37	มาก
2. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.52	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.48	มาก
4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.49	มาก
รวม	3.18	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า หัวข้อย่อยของปัจจัยเชิงจิตสามารถแจกแจงได้ดังต่อไปนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.20 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.20 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.18 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.16 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลสรุปของปัจจัยเชิงจิตมีค่าเฉลี่ย 3.18 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

4.3 ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษา ดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยคำจูน

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
1. ปัจจัยคำจูน	×	×	✓	×	✓	×	×	×
2. นโยบายของโรงเรียน	×	×	×	×	✓	×	×	×
3. การบังคับบัญชาของ ผู้อำนวยการ โรงเรียน	×	×	×	×	✓	×	×	×
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	×	×	×	×	×	×	×	×
5. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	×	×	×	×	×	×	×	×

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดและระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนมีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับภาพรวมของปัจจัยคำจูน, ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับปัจจัยคำจูนหัวข้อนโยบายของโรงเรียนและหัวข้อการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของอัตราจ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมของปัจจัยคำจูน โดยครูอัตราจ้างที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับปริญญาโทจะมีโลกทัศน์ แนวคิดที่แตกต่างกับครูอัตราจ้างที่จบการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรีมีความภาคภูมิใจในตนเองและความรู้ที่ตนเองได้ศึกษาในระดับปริญญาโท ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

สอนของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ อย่างเป็นระบบ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านของระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมของปัจจัยคำจูน เมื่อครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนในระดับชั้นที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนจะส่งผลโดยตรงต่อครูอัตราจ้างที่มีความถนัดแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัยของนักเรียน ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัย ส่วนใหญ่จะต้องอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา ไม่สามารถปล่อยนักเรียนทิ้งไว้ตามลำพังเหมือนกับระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เพราะนักเรียนระดับชั้นปฐมวัย ไม่สามารถช่วยเหลือและดูแลตนเองได้ หากปล่อยนักเรียนทิ้งไว้จะเกิดอันตราย ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษา สามารถที่จะสอนนักเรียนให้ปฏิบัติตามสะดวกกว่าระดับปฐมวัย เพราะนักเรียนจะเริ่มเข้าใจภาษาไทยมากขึ้นตามพัฒนาการพื้นฐานของตัวนักเรียนเอง โดยเฉพาะนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย เช่น นักเรียนเชื้อชาติไทยใหญ่ที่อพยพตามผู้ปกครองจากประเทศเมียนมาร์มาทำงาน และอาศัยอยู่กับนายจ้างคนไทย และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา จะต้องใช้จิตวิทยาในการสอนและจูงใจนักเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนมากกว่าในระดับชั้นปฐมวัยและประถมศึกษา เพราะนักเรียนเริ่มเข้าสู่วัยรุ่น วุฒิภาวะทางอารมณ์จะยังไม่คงที่เหมือนกับผู้ใหญ่ นักเรียนจะมีแนวความคิดเป็นของตนเอง อารมณ์แปรปรวน จึงต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวครูอัตราจ้างที่จะต้องฝึกฝนในการปฏิบัติการสอนในระดับชั้นต่าง ๆ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในบางโรงเรียนที่ครูขาดแคลนอาจจะต้องสอนควบหลายระดับชั้น ครูอัตราจ้างจึงต้องมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย ที่สามารถจูงใจและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการใฝ่รู้ อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยคำจูนด้านนโยบายของโรงเรียน ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันส่งผลต่อนโยบายของโรงเรียน ซึ่งในแต่ละโรงเรียนการกำหนดนโยบายจะขึ้นอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการสั่งการลงมาและจะต้องประยุกต์ให้เข้ากับบริบททางสังคมของโรงเรียน สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่นโยบายการอ่านคล่อง เขียนคล่องของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจะมุ่งเน้นให้นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป อ่านคล่อง เขียนคล่อง นักเรียนจะต้องอ่านออกเขียนได้ 100 เปอร์เซนต์ โดยนโยบายนี้จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อครูที่ปฏิบัติการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เป็นต้นไป ในการสอนให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการจะมีการสอบการอ่านออกเขียนได้ในระหว่างภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง โดยนักเรียนจะต้องมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ในบริบทของโรงเรียนที่มี

นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์ เกิดความลำบากในการสอนภาษาไทยให้นักเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ นักเรียนจะพูดภาษาตามชาติพันธุ์ของตนเองและใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และในบางโรงเรียนมีนโยบายไม่รับนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียน ซึ่งจะต้องให้ทางผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รับรองให้เข้าเรียน ซึ่งในบางหมู่บ้านทางผู้ใหญ่บ้านไม่รับรองให้เข้าเรียน เนื่องจากจะกระทบต่อความมั่นคงและเกิดการลักลอบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งก่อให้เกิดผู้รับรองเกิดคดีอาญามีโทษหนักถึงจำคุก สิ่งเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละโรงเรียน โดยครูอัตราจ้างจะต้องตอบสนองนโยบายของโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นอยู่กับระดับชั้นที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันส่งผลต่อการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของครูอัตราจ้าง ในการมอบหมายการปฏิบัติงานสอนในแต่ละระดับชั้น มีอำนาจเด็ดขาดในการโยกย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรในโรงเรียนไปปฏิบัติการสอนในระดับชั้นใดก็ได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อครูอัตราจ้างที่มีความถนัดหรือสอนตรงตามคุณวุฒิที่จบการศึกษามา เช่น ครูอัตราจ้างที่มีคุณวุฒิการศึกษา การศึกษาปฐมวัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถที่สั่งการให้ไปสอนในระดับชั้นประถมศึกษาได้ ครูอัตราจ้างอาจเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติการสอนในระดับชั้นที่ตนเองไม่ได้จบการศึกษามา แต่ก็ไม่สามารถที่จะขัดขึ้น ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อำนวยการโรงเรียน บางโรงเรียนมีจำนวนครูและนักเรียนน้อย จึงจำเป็นต้องมีการสอนควบชั้น เช่นครูอัตราจ้างสอนควบชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ซึ่งมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 6 คน อาจก่อให้เกิดความลำบากในการปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ในบางกรณีครูอัตราจ้างคนเดียวสอนทุกวิชา ซึ่งไม่ตรงกับคุณวุฒิที่จบการศึกษามา ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในวิชาที่ปฏิบัติการสอน ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในการสอน ก่อให้เกิดปัญหาอื่นตาม เช่น นักเรียนไม่ได้รับความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชานั้นอย่างถ่องแท้ เป็นต้น

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเชิงใจ

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
1. ปัจจัยเชิงใจ	×	×	✓	×	×	×	×	×
2. ความสำเร็จของงาน	×	✓	✓	×	×	×	×	×
3. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	×	×	×	×	×	×	×	×
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	×	×	×	×	×	×	×	✓
5. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	×	×	×	×	×	×	×	×

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับภาพรวมของปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและวุฒิการศึกษาสูงสุดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับปัจจัยเชิงใจหัวข้อความสำเร็จของงาน, ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อภาพรวมของปัจจัยเชิงใจ โดยครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี เพราะต้องใช้ความรู้ ความสามารถในระดับปริญญาโทเข้าช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับองค์ความรู้ที่จบการศึกษามา มีการประยุกต์ใช้การวิจัยชั้นเรียนเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล เพื่อปรับปรุงเทคนิคในการสอนและการปฏิบัติงานในด้านอื่นที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อช่วยพัฒนาระบบงานเกิดความคล่องตัว และตัวครูอัตราจ้างเองได้ตระหนักถึงผลงานที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลในเชิงบวกแก่ตัวนักเรียน โรงเรียน และผู้

ปกครองนักเรียนเกิดความมั่นใจในประสิทธิภาพการสอน อันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ครูอัตราจ้างปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน เมื่อครูอัตราจ้างที่มีอายุมากขึ้นจะมีความรู้และความสามารถที่มากขึ้นตามอายุของตนเอง วุฒิภาวะ แนวคิด จะมีความสุขุม รอบคอบมากกว่าครูอัตราจ้างที่มีอายุน้อยที่เพิ่งจบใหม่ ประสบการณ์ชีวิตที่หล่อหลอมให้เผชิญปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การแก้ปัญหาที่ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ การไม่เกี่ยงงานและผัดวันประกันพรุ่ง ซึ่งจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ผู้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวครูอัตราจ้าง กล่าวที่จะมอบหมายงานที่มีความสำคัญและยิ่งใหญ่ให้ลงมือปฏิบัติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดมีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน ครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงมากกว่าครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ซึ่งการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะต้องทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด ซึ่งแสดงออกถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนมีผลต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีจำนวนนักเรียนและงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก โดยโรงเรียนขนาดเล็กครูอัตราจ้างมักจะปฏิบัติงานการสอนแบบควบชั้นและงานอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น งานวิชาการ งานทะเบียนและวัดผล งานการเงินพัสดุ งานสารบรรณ เป็นต้น แต่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ครูอัตราจ้างอาจได้สอนเวียนตามวิชาเอกที่ได้จบการศึกษามา และมักจะได้งานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ ในการที่บังคับให้โรงเรียนขนาดใหญ่สมัครเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากภาระงานการสอน ในบางโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีนักเรียนพักนอน ครูอัตราจ้างมักช่วยได้รับมอบหมายงานในการดูแลนักเรียนพักนอน ซึ่งส่งผลให้ครูอัตราจ้างไม่มีเวลาพักผ่อนหรือเตรียมตัวในการอ่านหนังสือเตรียมตัวสอบครูผู้ช่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ไม่มีนักเรียนพักนอน ลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละโรงเรียนที่ความหลากหลายตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งคิดตามจำนวนนักเรียน รวมถึงอัตราค่าจ้าง

ของข้าราชการครูและครูในโรงเรียนว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในการกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียน ว่ามีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางใด

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจ

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
1. ขวัญกำลังใจ	×	×	×	×	×	×	×	×
2. ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน	×	×	×	×	×	✓	×	×
3. ครูอัตราจ้างมีสุขภาพการและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	×	×	×	×	×	✓	×	×
4. ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	×	×	×	✓	×	×	×	×
5. ครูอัตราจ้างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	×	×	×	×	×	×	×	×
6. ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	×	×	×	×	×	×	×	×

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวันและครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนมีผลต่อด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ เนื่องจากการปฏิบัติการสอนในพื้นที่ทุรกันดารจะไม่ค่อยพบเจอนักเรียนที่มีความสามารถสูง ง่ายต่อการสอน และใช้ภาษาไทยเป็นหลักในการสื่อสาร เหมือนกับนักเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ รวมทั้งการนิเทศ เยี่ยมเยียน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ทั่วถึงโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร จึงไม่จำเป็นต้องกระตือรือร้นในการสอน เหมือนกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารอยู่ในเขตอำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ส่วนโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ปกติอยู่ในเขตอำเภอแม่ลาว อำเภอพาน และอำเภอป่าแดด ซึ่งมักจะถูกจับตามองจากผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคคลทั่วไปอยู่เสมอ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนมีผลต่อด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารจะอยู่ในสังคมที่มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติที่มักจะแข่งขันและต่างคนต่างอยู่ เมื่อมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ครูอัตราจ้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นักเรียนมีความใฝ่รู้ กล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็นในห้องเรียนมากขึ้น ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ปกติ เพราะไม่ต้องเครียดในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการประเมินเพื่อรับรางวัลต่าง ๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนมีผลต่อด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หัวข้อครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกันมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดจากรักและผูกพันกับนักเรียน และการสอนในระดับชั้นนั้นส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ เมื่อเกิดการเกลี้ยอัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ไม่ยากที่จะจากโรงเรียนเดิมที่ได้ปฏิบัติการสอนไปปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งใหม่ ซึ่งจะอยู่ในพื้นที่กันดารกว่าเดิม จึงต้องปรับตัวและวิถีชีวิตใหม่ และอาจอยู่ไกลจากที่พัก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
3) นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	×	×	×	×	✓	×	×	×
2. การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน								
1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	×	×	×	×	×	×	×	×
2) ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม	×	×	×	×	✓	×	×	×
3) ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา	×	×	×	×	×	×	×	×
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
1) ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อำนวยการโรงเรียน	×	×	×	×	×	×	×	×
2) ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	×	×	×	×	×	×	×	×
3) บุคลากรในโรงเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	×	×	×	×	×	×	×	×

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน								
1) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	×	×	×	×	×	✓	×	×
2) โรงเรียนมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	×	×	×	×	×	×	×	×
3) โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)	×	×	×	×	×	✓	×	✓

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยเชิงใจ

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
1. ความสำเร็จของงาน								
1) การปฏิบัติการสอนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	×	×	×	×	×	×	×	×
2) ผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างที่คาดหวัง	×	×	✓	×	×	×	×	×
3) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง	✓	×	×	✓	×	×	×	×
2. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน								
1) ครูอัตราจ้างได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อำนวยการโรงเรียน	×	×	×	×	×	×	×	×
2) ครูอัตราจ้างได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	×	×	×	×	×	×	×	×
3) ครูอัตราจ้างได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการโรงเรียน	×	×	×	×	×	×	×	×
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ								
1) งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง	×	×	×	×	×	×	×	✓
2) ครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา	×	✓	×	×	×	×	×	×
3) งานที่ปฏิบัติส่งเสริมต่อความเจริญก้าวหน้าของครูอัตราจ้าง	×	×	×	×	×	×	×	×

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการ	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษาระดับสูงสุด	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ที่ตั้งของโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน
4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย								
1) ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจในการะงานที่ได้รับมอบหมาย	×	×	×	×	×	×	×	×
2) ครูอัตราจ้างมีส่วนในความรับผิดชอบในการะงานที่ได้รับมอบหมาย	×	×	×	×	×	×	×	×
3) ครูอัตราจ้างมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นของงานที่ได้รับหมายต่อผู้อำนวยการโรงเรียน	×	×	×	×	×	×	×	×

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง

รายการ	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง	ชาย	3.33	0.483	4.552	0.037
	หญิง	3.07	0.422		
รวม		3.16	0.457		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เพศมีผลต่อผลสำเร็จของงานผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวังมีความแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.037) โดยในเพศชาย (ค่าเฉลี่ย= 3.33) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด มีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวังสูงกว่าเพศหญิง

(ค่าเฉลี่ย = 3.07) การแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าเพศชายเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคาดหวังในหลายด้านมากกว่าเพศหญิง ทั้งในด้านพลังกำลัง ความอดทน ความกระตือรือร้น รวมทั้งความยากลำบากของพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เพศชายเข้าไปปฏิบัติในงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอันตรายจากการเดินทาง ความทุรกันดาร รวมทั้งงานซ่อมแซมและบำรุงรักษาสาธารณูปโภคของโรงเรียน เช่น งานไฟฟ้า งานประปา งานก่อสร้าง เป็นต้น ในเพศหญิงทางผู้อำนวยการโรงเรียนจะคาดหวังผลสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชาย เพราะการทำงานในพื้นที่ทุรกันดารและห่างไกล อาจทำให้เพศหญิงเกิดความกลัวภัยอันตรายที่สามารถเกิดขึ้นได้ เช่น การปล้นชิงทรัพย์ ความเจ็บป่วย โรคภัยของผู้หญิง รวมทั้งการตั้งครรภ์ที่ทำให้ครูที่ปฏิบัติงานการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงก่อให้เกิดภาระงานแก่ครูท่านอื่นที่ต้องแบ่งเบาภาระงานมาช่วยสอน รวมทั้งแผนงานที่ทางผู้อำนวยการโรงเรียนได้กำหนดไว้ด้วย

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้อครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.855	2	2.927	5.248	0.008
ในกลุ่ม	31.975	57	0.558		
รวม	37.650	59			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติหัวข้อ ครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.008) จึงต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้อ ครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้อครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา

	อายุ	M.D.	S.E.	Sig.
20 -30 ปี	31 - 40 ปี	0.124	0.196	0.531
	41 -50 ปี	1.767	0.545	0.002
31-40 ปี	20 - 30 ปี	-0.124	0.196	0.531
	41 - 50 ปี	1.643	0.547	0.004
41 – 50 ปี	20 - 30 ปี	-1.767	0.545	0.002
	31 – 40 ปี	-1.643	0.547	0.004

จากตารางที่ 4.20 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้อ ครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา ครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี (Sig.=0.02) และครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 31 -40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 41 -50 ปี (Sig.=0.04) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในครูอัตราจ้างในแต่ละช่วงอายุจะมีความแตกต่างของการสอนตรงตามคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา โดยในช่วงอายุ 20 -30 ปี เป็นช่วงอายุที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามีผลกับการสอนตรงตามคุณวุฒิที่จบการศึกษามาเป็นอย่างมาก เพราะครูอัตราจ้างมีความสดใหม่ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ในสาขาวิชาเอกมาใช้ในการเรียนการสอนกับนักเรียน ซึ่งแตกต่างกับครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 41 -50 ปี ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมานานแล้ว ที่เน้นด้านประสบการณ์ในการสอนมากกว่าครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี ยิ่งครูอัตราจ้างมีช่วงอายุที่มากขึ้นการสอนตรงกับคุณวุฒิที่จบการศึกษามาจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยลง เนื่องจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิที่มากขึ้นจึงสามารถปรับตัวกับงานการสอนที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น ประกอบกับอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เรียกบรรจุตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเรียกบรรจุไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน เพราะการสอบบรรจุครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้เปิดสอบทุกวิชาเอก ดังนั้นทางผู้อำนวยการโรงเรียนจึงจ้างครูอัตราจ้างตามวิชาเอกที่ขาดแคลนเพื่อทดแทนตำแหน่งครูที่ขาดแคลน จึงทำให้ครูอัตราจ้างคาดหวังกับการสอนที่ตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง

รายการ	วุฒิการศึกษา สูงสุด	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้าง คาดหวัง	ปริญญาตรี	3.10	0.402	4.901	0.031
	ปริญญาโท	4.00			
รวม		3.12	0.415		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดมีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวังมีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.031) โดยวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย = 4.00) มีผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวังมากกว่า ครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ซึ่งจะเห็นได้ว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดมีผลต่อผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง ครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมีความคาดหวังเป็นอย่างมากในผลสำเร็จของงาน เพราะวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความรู้ของตนที่ใช้ในงานสอน มากกว่าครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการประกอบวิชาชีพครู และครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีจะไม่ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพราะยังไม่มีประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพในระหว่างช่วงที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่นั้นและส่วนใหญ่จะมีแนวคิดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเมื่อสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูได้ อันจะสามารถนำคุณวุฒิระดับปริญญาโทไปลดระยะเวลาในการทำวิทยฐานะชำนาญการจาก 8 ปี เหลือเพียง 6 ปี ซึ่งทำให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการ 3,500 บาท ดังนั้น ครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับที่สูงขึ้น จะมีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้าง สังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.315	3	0.772	4.313	0.008
ในกลุ่ม	10.318	56	0.179		
รวม	12.333	59			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้าง สังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.008) จึงต้อง ดำเนินการแจกแจงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนคาดหวัง

ตารางที่ 4.23 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน สพฐ.	ความถี่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1 -3 ปี	24	2.96	0.36	มาก
3-6 ปี	25	3.24	0.44	มาก
7- 9 ปี	10	3.50	0.17	มากที่สุด
10 ปีขึ้นไป	1	3.00	-	มาก
รวม	60	3.16	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้าง สังกัด สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน สพฐ.

ได้แก่ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.50 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. 3-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.00 การแปลผล อยู่ในระดับมาก , ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.00 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. 1 -3 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.96 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยของของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน สพฐ. ที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน หัวข้อผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 3.16 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. มีผลต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง ยังมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานย่อมเกิดความคาดหวังจากผู้อำนวยการโรงเรียนสูง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู ทั้งงานในด้านการสอน งานบริหารงานทั่วไปรวมทั้งงานพิเศษที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายนอกเหนือจากงานการสอน อันจะช่วยพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลของครูอัตราจ้างให้เกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเสริมสร้างนักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.24 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อนโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.589	3	0.863	4.260	0.009
ในกลุ่ม	11.345	56	0.203		
รวม	13.933	59			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อ นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.09) จึงต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัย

จุนด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อ นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ที่มีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อ นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน		M.D.	S.E.	Sig.
ปฐมวัย	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.286	0.152	0.066
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	0.098	0.159	0.541
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.333	0.206	0.111
ประถมศึกษาปีที่ 1-3	ปฐมวัย	0.286	0.152	0.066
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	0.384	0.147	0.011
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.619	0.196	0.003
ประถมศึกษาปีที่ 4-6	ปฐมวัย	-0.098	0.159	0.541
	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.384	0.147	0.011
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.236	0.202	0.249
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	ปฐมวัย	-0.333	0.206	0.111
	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.619	0.196	0.003
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	-0.236	0.202	0.249

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียน หัวข้อ นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (Sig.=0.03) และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 มีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 (Sig.=0.11) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะมีความแตกต่างกับครูในระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4-6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เนื่องจากเป็นระดับพื้นฐานที่ประชากรในชุมชนมักจะส่งบุตรหลานของตนมาเข้าเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องดำเนินนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งจะเป็นการจูง

ใจให้นักเรียนมาเข้าเรียนใกล้บ้านมากขึ้น อันจะส่งผลต่องบประมาณและอัตราค่าจ้างของครูในโรงเรียน เมื่อนักเรียนเรียนต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นเกิดแนวโน้มที่จะเข้าไปศึกษาต่อในเมือง จึงทำให้ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จะมีนักเรียนทยอยย้ายออกไปเรียนโรงเรียนที่อยู่ในเมืองหรือโรงเรียนเอกชน ครูผู้ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นปีที่ 4-6 จึงมีจำนวนนักเรียนที่รับผิดชอบอยู่ในจำนวนที่ลดลงเมื่อเทียบกับครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมของชุมชนที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปกับกระแสโลกาภิวัตน์ นโยบายของโรงเรียนในชุมชนจะไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ที่มีความจำเป็นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในบางโรงเรียนได้เปิดสอนในระดับชั้นสูงสุดคือมัธยมศึกษาปีที่ 3 จึงทำให้เกิดการย้ายออกไปศึกษาต่อในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาตั้งแต่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงมีแนวโน้มลดลงเป็นอย่างมาก ภาระงานการสอนของครูอัตราจ้างในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 นโยบายของโรงเรียนจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.26 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยค่าจ้างด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.266	3	1.089	3.441	0.023
ในกลุ่ม	17.718	56	0.316		
รวม	20.983	59			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยค่าจ้างด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.023) จึงต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยค่าจ้างด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยจำแนกด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม

ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน		M.D.	S.E.	Sig.
ปฐมวัย	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.590	0.190	0.003
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	-0.478	0.199	0.020
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	-0.352	0.257	0.177
ประถมศึกษาปีที่ 1-3	ปฐมวัย	0.590	0.190	0.003
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	0.112	0.184	0.544
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.238	0.245	0.336
ประถมศึกษาปีที่ 4-6	ปฐมวัย	0.478	0.199	0.020
	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.112	0.184	0.544
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.126	0.253	0.620
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	ปฐมวัย	0.352	0.257	0.177
	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.238	0.245	0.336
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	-0.126	0.253	0.620

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อปัจจัยจำแนกด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับชั้นปฐมวัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 (Sig.=0.03) ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นปฐมวัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 (Sig.=0.020) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 มีความตระหนักต่อการใช้อำนาจบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียนในระดับมากที่สุด เนื่องจากการสอนในระดับชั้นปฐมวัยมักจะใช้ครูอัตราจ้างที่ไม่ได้มีคุณวุฒิทางการศึกษาปฐมวัยไปปฏิบัติการสอน โดยส่วนใหญ่แล้วครูในโรงเรียนมักจะหลีกเลี่ยงการสอนในระดับปฐมวัย เพราะการสอนเด็กปฐมวัยจะต้องใช้เวลาและความเอาใจใส่ในการดูแลตลอดเวลา ไม่สามารถปล่อยให้นักเรียนคลาดสายตาไปได้ นักเรียนในระดับปฐมวัยไม่สามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้เหมือนกับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่

เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมักจะใช้อำนาจการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างให้ไปปฏิบัติการสอนนักเรียนระดับปฐมวัยแทนข้าราชการครูในโรงเรียนนั้น ระดับขวัญกำลังใจจึงแตกต่างกับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 รวมทั้งหลักสูตรที่มีความแตกต่างกันระหว่างระดับชั้นปฐมวัยและระดับชั้นประถมศึกษา ซึ่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน เช่น ระดับปฐมวัย จะเน้นการพัฒนากล้ามเนื้อและเตรียมพร้อมสำหรับการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการฐาน ส่วนในระดับประถมศึกษาจะเน้นการเรียนรู้ในด้านวิชาการ การช่วยเหลือและการเตรียมความพร้อมในการอาศัยอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพ

ตารางที่ 4.28 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.634	3	0.878	3.007	0.038
ในกลุ่ม	16.350	56	0.292		
รวม	18.983	59			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.038) จึงต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้

ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน		M.D.	S.E.	Sig.
ปฐมวัย	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.514	0.183	0.007
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	-0.329	0.191	0.091
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	-0.086	0.247	0.730
ประถมศึกษาปีที่ 1-3	ปฐมวัย	0.514	0.183	0.007
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	0.185	0.176	0.299
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.429	0.236	0.075
ประถมศึกษาปีที่ 4-6	ปฐมวัย	-0.329	0.191	0.091
	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	-0.185	0.176	0.299
	มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	0.244	0.243	0.320
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3	ปฐมวัย	0.086	0.247	0.730
	ประถมศึกษาปีที่ 1-3	0.429	0.236	0.075
	ประถมศึกษาปีที่ 4-6	-0.244	0.243	0.320

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่มีผลต่อด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นปฐมวัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 (Sig.=0.007) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างจากครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 เพราะครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 จะต้องดูแลนักเรียนที่มีจำนวนมากกว่าเลื่อนชั้นขึ้นมาจากนักเรียนระดับชั้นปฐมวัย มีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับปฐมวัย โดยนักเรียนบางส่วนจะถูกอบรม สั่งสอนความรู้ขั้นพื้นฐานมาจากระดับปฐมวัย และจำนวนนักเรียนต่อห้องในระดับประถมศึกษาใช้อัตราของนักเรียนต่อครู 40:1 ส่วนในระดับปฐมวัยมีจำนวนนักเรียนต่ออัตราของนักเรียนต่อครู 30 : 1 อันจะส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังของครูในโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ เมื่อมีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 มากจะส่งผลกระทบต่องบประมาณรายหัวของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นมากกว่าจำนวน

นักเรียนในระดับปฐมวัย เช่น ค่าเครื่องแบบนักเรียน ค่าหนังสือเรียน เป็นต้น ครูอัตราจ้างจะไม่ต้องกังวลกับการเกลี้ยอัตราค่าจ้างครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ทั้งในเรื่องการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความลำบากของโรงเรียนในด้านสาธารณูปโภค การติดต่อสื่อสาร ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน รวมถึงนโยบายของโรงเรียนแห่งใหม่และการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีแนวคิดแตกต่างไปจากโรงเรียนเดิมในการปฏิบัติงานสอน

ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.978	4	0.774	4.313	0.035
ในกลุ่ม	14.672	55	0.267		
รวม	17.650	59			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.035) จึงต้องดำเนินการแจกแจงปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.31 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ที่ตั้งของโรงเรียน	ความถี่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อำเภอแม่ลาว	3	3.00	0.00	มาก
อำเภอฟาน	1	4.00	-	มากที่สุด
อำเภอป่าแดด	1	3.00	-	มาก
อำเภอแม่สรวย	31	3.19	0.54	มาก
อำเภอเวียงป่าเป้า	24	3.58	0.50	มากที่สุด
รวม	60	3.35	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่ได้แก่ อำเภอฟาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , อำเภอเวียงป่าเป้า ค่าเฉลี่ย 3.58 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , อำเภอแม่สรวย ค่าเฉลี่ย 3.19 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และ อำเภอแม่ลาวและอำเภอป่าแดด มีค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน การแปลผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพราะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอฟานมีสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิประเทศพื้นราบ สะดวกต่อการเดินทาง ประกอบกับเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนจึงมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กรรมการสถานศึกษาเห็นความสำคัญของโรงเรียนจึงมีแนวโน้มในการระดมทุนเพื่อปรับปรุงสภาพของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเวียงป่าเป้าส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ติดถนนสายเชียงราย-เชียงใหม่ จึงมีความสะดวกในการจัดซื้อจัดจ้างบุคลากรเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนอยู่เสมอและประชาชนที่สัญจรผ่านไปมาจะเห็นสภาพของโรงเรียนที่มีความพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอแม่สรวยยังมีความยากลำบากในการเดินทางไปสู่โรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ภูเขาสูงหรือรอยแยกแม่จันที่ยังทรงพลังก่อให้เกิดแผ่นดินไหว และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอแม่ลาวและอำเภอป่าแดดมีจำนวนนักเรียนที่น้อย จึงส่งผลให้งบประมาณที่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่มีน้อย เพราะนักเรียนส่วนใหญ่

มักจะเข้าไปเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองเชียงราย ซึ่งจะถูกตัดอัตราค่าเล่าเรียนการครู และครูอัตราจ้างอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.603	4	1.651	2.609	0.045
ในกลุ่ม	34.797	55	0.633		
รวม	41.400	59			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.045) จึงต้องดำเนินการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร)

ตารางที่ 4.33 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร)

ที่ตั้งของโรงเรียน	ความถี่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อำเภอแม่ลาว	3	3.00	0.00	มาก
อำเภอพาน	1	4.00	-	มากที่สุด
อำเภอป่าแดด	1	3.00	-	มาก
อำเภอแม่สรวย	31	2.81	0.95	มาก
อำเภอเวียงป่าเป้า	24	3.46	0.59	มากที่สุด
รวม	60	3.10	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) ได้แก่ อำเภอพาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , อำเภอเวียงป่าเป้า มีค่าเฉลี่ย 3.46 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , อำเภอแม่ลาวและอำเภอป่าแดด มีค่าเฉลี่ย 3.00 เท่ากัน การแปลผลอยู่ในระดับมาก และ อำเภอแม่สรวย มีค่าเฉลี่ย 2.81 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) มีค่าเฉลี่ย 3.10 การแปลผลอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) เพราะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวอำเภอจะมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วนมากกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวอำเภอหรือพื้นที่ภูเขา เช่น โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอพานมีการเข้าถึงของระบบสาธารณูปโภคทุกประเภท ทั้งระบบไฟฟ้า ประปา และการสื่อสาร เนื่องจากตั้งอยู่ในพื้นที่ราบใกล้เชิงอำเภอเมืองเชียงราย จึงเกิดการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคจากพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้จังหวัดเชียงใหม่มากกว่าจังหวัดเชียงราย จึงมีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคจากจังหวัดเชียงใหม่เข้ามา จึงทำให้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ติดถนนสายเชียงใหม่-เชียงราย ได้รับการวางระบบสาธารณูปโภคได้สะดวกรวดเร็ว ส่วนโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่ลาวและอำเภอป่าแดด มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเป็นทางผ่านเข้าสู่จังหวัดพะเยา ถนนสายเอเชีย จึงให้เกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ระบบสาธารณูปโภคเข้าถึงได้ง่าย การเดินทางติดต่อราชการจึงทำได้สะดวก ประหยัดค่าขนส่ง เมื่อเทียบกับอำเภอแม่สรวยที่โรงเรียนตั้งอยู่กระจัดกระจายและส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนภูเขา โดยบางโรงเรียนยังใช้ไฟฟ้าจากแผงโซลาร์เซลล์ ประปาภูเขา อินเทอร์เน็ตจากดาวเทียมไอพีสตาร์ ถนนลูกรังสลับการถนนคอนกรีตบางช่วง ระบบสาธารณูปโภคยังขึ้นอยู่กับสภาพอากาศและสภาพภูมิประเทศ การเดินทางลำบาก การเข้าถึงของโครงสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานยังมีน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมเนื้อหาและหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.264	4	0.566	2.612	0.045
ในกลุ่ม	11.919	55	0.217		
รวม	14.183	59			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.045) จึงต้องดำเนินการแจกแจงปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน

ตารางที่ 4.35 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน

ที่ตั้งของโรงเรียน	ความถี่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อำเภอแม่ลาว	3	3.33	0.58	มากที่สุด
อำเภอพาน	1	3.00	-	มาก
อำเภอป่าแดด	1	4.00	-	มากที่สุด
อำเภอแม่สรวย	31	3.23	0.43	มาก
อำเภอเวียงป่าเป้า	24	3.58	0.50	มากที่สุด
รวม	60	3.38	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน ได้แก่ อำเภอป่าแดด มีค่าเฉลี่ย 4.00 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด, อำเภอเวียงป่าเป้า มีค่าเฉลี่ย 3.58 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด อำเภอแม่ลาว มีค่าเฉลี่ย 3.33 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อำเภอแม่สรวย

มีค่าเฉลี่ย 3.23 การแปลผลอยู่ในระดับมาก และอำเภอพาน มีค่าเฉลี่ย 3.00 การแปลผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.38 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน ขึ้นอยู่กับทัศนคติของครูอัตราจ้าง ประกอบกับพื้นที่ตั้งของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานสอนอยู่ โดยครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอป่าแดดมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบมีจำนวนไม่มากเกินไปจนเกินไป สพฐ.กำหนดไว้ และภาระงานที่ไม่มากเกินไปก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในอำเภอเวียงป่าเป้ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเนื่องจากส่วนใหญ่จะเป็นคนท้องถิ่น อำเภอเวียงป่าเป้า สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมได้ง่ายกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่ลาว ที่ส่วนใหญ่จะเป็นครูที่อาศัยอยู่นอกพื้นที่อำเภอแม่ลาว ซึ่งจะมีแนวคิดคล้ายกับครูที่อาศัยอยู่ในเมือง ซึ่งทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงเรียนเท่านั้น ต่างคนต่างทำงานมากกว่า ส่วนครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในอำเภอแม่สรวย มีทั้งครูที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่น ซึ่งไม่ค่อยเกิดการแข่งขันเท่าโรงเรียนที่อยู่ในเมือง จึงมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และในครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในอำเภอพานจะเกิดการแข่งขันสูง ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เพราะต้องแข่งขันกับโรงเรียนเอกชนในด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งจะต้องสร้างความไว้วางใจแก่ผู้ปกครองนักเรียนในการส่งนักเรียนเข้าเรียนในหมู่บ้านที่นักเรียนอาศัยอยู่ เพื่อป้องกันการด้อยค่า การเรียนรวม และการยุบโรงเรียน เป็นต้น

ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.915	4	0.729	2.876	0.031
ในกลุ่ม	13.935	55	0.253		
รวม	16.850	59			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.031) จึงต้องทำการแจกแจงปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.37 ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

ที่ตั้งของโรงเรียน	ความถี่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อำเภอแม่ลาว	3	3.33	0.58	มากที่สุด
อำเภอพาน	1	4.00	-	มากที่สุด
อำเภอป่าแดด	1	4.00	-	มากที่สุด
อำเภอแม่สรวย	31	3.26	0.51	มากที่สุด
อำเภอเวียงป่าเป้า	24	3.67	0.48	มากที่สุด
รวม	60	3.45	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อำเภอพานและอำเภอป่าแดด มีค่าเฉลี่ย 4.00 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , อำเภอเวียงป่าเป้า มีค่าเฉลี่ย 3.67 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด , ได้แก่ อำเภอแม่ลาว มีค่าเฉลี่ย 3.33 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และอำเภอแม่สรวย มีค่าเฉลี่ย 3.26 การแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อ ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอพานและอำเภอป่าแดด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากการเข้าถึงของระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานประกอบนักเรียนใช้ภาษาไทยเป็นหลักในการติดต่อสื่อสาร เกิดความสะดวกรวดเร็วเข้าใจในการรับส่งสารระหว่างครูอัตราจ้างกับนักเรียน โรคภัยที่มาจากป่าไม่มี จึงส่งผลให้

เกิดสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเวียงป่าเป้าเมื่อเจ็บป่วยมีความสะดวกในการเดินทางไปรักษาในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นศูนย์การแพทย์ขนาดใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ ส่วนครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอแม่ลาวเมื่อเจ็บป่วยสามารถเดินทางเข้าอำเภอเมืองเชียงราย เพื่อรับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐบาลหรือเอกชนที่มีให้เลือกได้หลายแห่ง ตามสิทธิประกันสังคมที่ได้ลงทะเบียนไว้ และในครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่สรวย ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาติพันธุ์ และเป็นนักเรียนพักนอน อาจก่อให้เกิดความเครียดแก่ครูอัตราจ้างได้ เพราะไม่มีเวลาพักผ่อนและอุปสรรคในการสื่อสารกับนักเรียนในระดับปฐมวัยที่ยังไม่เข้าใจภาษาไทย รวมทั้งความขาดแคลนสาธารณูปโภคพื้นฐาน การเดินทางและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างยากลำบาก อันจะส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตแย่ลงได้

ตารางที่ 4.38 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.699	3	2.900	4.965	0.004
ในกลุ่ม	32.701	56	0.584		
รวม	41.400	59			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.004) จึงต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)

ขนาดของโรงเรียน		M.D.	S.E.	Sig.
ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-0.437	0.231	0.063
	ขนาดใหญ่	-0.253	0.299	0.401
	ขนาดใหญ่พิเศษ	-0.947	0.384	0.017
ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.437	0.231	0.063
	ขนาดใหญ่	0.185	0.284	0.519
	ขนาดใหญ่พิเศษ	1.385	0.373	0.000
ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	0.253	0.299	0.401
	ขนาดใหญ่	-0.185	0.284	0.519
	ขนาดใหญ่พิเศษ	1.200	0.419	0.006
ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	0.947	0.384	0.017
	ขนาดใหญ่	1.385	0.373	0.000
	ขนาดใหญ่พิเศษ	-1.200	0.419	0.006

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับโรงเรียนขนาดกลาง (Sig.=0.000), โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับโรงเรียนขนาดใหญ่ (Sig.=0.006) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับโรงเรียนขนาดเล็ก (Sig.=0.017) ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หัวข้อ โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) เมื่อโรงเรียนมีสาธารณูปโภคที่ครบถ้วนจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถที่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างเสรี การติดต่อสื่อสาร การใช้น้ำเพื่ออุปโภคบริโภค โดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจะต้องมีความพร้อมในระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่จะบริการ

นักเรียน ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมในพื้นที่เขตบริการของโรงเรียน

ตารางที่ 4.40 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง

รายการ	SS	df	M.S.	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.924	3	0.975	5.565	0.002
ในกลุ่ม	9.809	56	0.175		
รวม	12.733	59			

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig.=0.002) จึงต้องมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง

ขนาดของโรงเรียน		M.D.	S.E.	Sig.
ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-0.409	0.126	0.002
	ขนาดใหญ่	-0.147	0.164	0.371
	ขนาดใหญ่พิเศษ	0.253	0.210	0.235
ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.409	0.126	0.002
	ขนาดใหญ่	0.262	0.156	0.099
	ขนาดใหญ่พิเศษ	0.662	0.204	0.002
ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	0.147	0.164	0.002
	ขนาดใหญ่	-0.262	0.156	0.099
	ขนาดใหญ่พิเศษ	0.400	0.229	0.086
ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-0.253	0.210	0.235
	ขนาดใหญ่	-0.662	0.204	0.002
	ขนาดใหญ่พิเศษ	-0.400	0.229	0.086

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่มีผลต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง โรงเรียนขนาดเล็กมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับโรงเรียนขนาดกลาง (Sig.=0.002) และโรงเรียนขนาดกลางมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (Sig.=0.002) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนขนาดกลางมีลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้างมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคล่องแคล่ว ว่องไว ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาคำเนินการการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ประชากรมีอิสระในการตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สรุปผลการศึกษาโดยใช้การจัดกลุ่มคำตอบที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน ซึ่งมีคำถามปลายเปิดจำนวน 2 คำถาม ดังต่อไปนี้

4.4.1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี สามารถแบ่งกลุ่มคำตอบของประชากรได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.42 รายการความถี่ ร้อยละ และอันดับของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี

รายการ	ความถี่ (ร้อยละ)	อันดับ
ค่าครองชีพ	21 (35.00)	1
ความไว้วางใจจากผู้อำนวยการ โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	18 (30.00)	2
การปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ	9 (15.00)	3
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี	5 (8.33)	4
การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	3 (5.00)	5
ไม่แสดงความคิดเห็น	4 (6.67)	
รวม	60 (100.00)	

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี โดยปัจจัยที่ส่งผลขวัญกำลังใจที่ดีมากที่สุดได้แก่ ค่าครองชีพ จำนวน 21 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.00 อันดับถัดมาได้แก่ ความไว้วางใจจากผู้อำนวยการ โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 18 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30 อันดับถัดมาได้แก่ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 9 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 15.00 อันดับถัดมา ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี จำนวน 4 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 8.33 และอันดับสุดท้ายได้แก่ การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ จำนวน 3 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 5.00 โดยมีครูอัตราจ้างไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 4 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.67

4.4.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ สามารถแบ่งกลุ่มคำตอบของประชากรได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.43 รายการความถี่ ร้อยละ และอันดับของข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ

รายการ	ความถี่ (ร้อยละ)	อันดับ
การบรรจุเป็นข้าราชการครู	34 (56.67)	1
การต่อสัญญาจ้างระยะยาว	12 (20.00)	2
การตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	8 (13.33)	3
การปรับปรุงสวัสดิการให้เท่าเทียมข้าราชการครู	4 (6.67)	4
ไม่แสดงความคิดเห็น	2 (3.33)	
รวม	60 (100.00)	

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพมากที่สุดได้แก่ การบรรจุเป็นข้าราชการครู จำนวน 34 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาได้แก่ การต่อสัญญาจ้างระยะยาว จำนวน 12 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20.00 อันดับถัดมาได้แก่ การตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 8 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13.33 และอันดับสุดท้ายได้แก่ การปรับปรุงสวัสดิการให้เท่าเทียมข้าราชการครู จำนวน 4 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.67 โดยมีครูอัตราจ้างไม่มีแสดงความคิดเห็นจำนวน 2 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 3.33

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ (2) นำเสนอแนวทางการเพิ่มพูนขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 60 คน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ปัจจัยค่าเงิน ปัจจัยจิตใจ ขวัญกำลังใจ ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงในวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน Oneway Anova และ t-test

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปผลข้อมูลทั่วไปของประชากร

ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.00 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.00 และอยู่ในช่วงอายุ 20 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 จบการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 98.33 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัด สพฐ. 3 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.66 ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 (ช่วงชั้นที่ 1) คิดเป็นร้อยละ 35.00 โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตอำเภอแม่สรวย คิดเป็นร้อยละ 51.66 โรงเรียนเปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษา (อนุบาล 1 –ประถมศึกษาปีที่ 6) คิดเป็นร้อยละ 53.33 ขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนจำนวน 121 – 300 คน) คิดเป็นร้อยละ 43.33

5.1.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยคำจูนสามารถสรุปได้ว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน และด้านนโยบายของโรงเรียน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และผลสรุปโดยรวมของปัจจัยคำจูนคือครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือปัจจัยคำจูนมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้าง

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจสามารถสรุปได้ว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และผลสรุปโดยรวมของปัจจัยจูงใจคือครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง

ผลการศึกษาด้านขวัญกำลังใจสามารถสรุปได้ว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ด้านความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลสรุปด้านขวัญกำลังใจคือครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมของ ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

5.1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

5.1.3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนของครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมของปัจจัยคำจูน, ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายของโรงเรียนและปัจจัยคำจูนด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน และด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้

5.1.3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัยและหัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.1.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อหัวข้อย่อยในแต่ละด้าน

5.1.4.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานหัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง

5.1.4.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติหัวข้อครูอัตราจ้างสองตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา

5.1.4.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านผลสำเร็จของงานหัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง

5.1.4.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ.ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานหัวข้อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ครูอัตราจ้างคาดหวัง

5.1.4.5 ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านนโยบายของโรงเรียนหัวข้อนโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่, ด้านปัจจัยด้านด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนหัวข้อผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจในการบังคับบัญชาการครูอัตราจ้างได้อย่างเหมาะสม

5.1.4.6 ที่ตั้งของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหัวข้อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและหัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) และปัจจัยด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวันและหัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.1.4.7 ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหัวข้อโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร) และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติหัวข้องานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของครูอัตราจ้าง

5.1.5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี สรุปได้ดังนี้

ด้านค่าครองชีพ ครูอัตราจ้างมีความต้องการในด้านค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น โดยรวมถึงเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ สำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน

พื้นที่กันดารและบนภูเขา ตามประกาศของกระทรวงการคลัง ซึ่งเงินสวัสดิการนี้ได้แต่เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานเท่านั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถที่จะจูงใจให้ครูอัตราจ้างเดินทางไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความยากลำบากในการเดินทางและสาธารณูปโภคได้

ด้านความไว้วางใจจากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดยในบางโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครู ไม่มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ซึ่งอาจไม่ได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ครูอัตราจ้างได้ปฏิบัติ เช่น งานวิชาการ งานทะเบียน งานพัสดุ ซึ่งจะต้องอาศัยข้าราชการครูในการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลให้ครูอัตราจ้างไม่มีผลงานของตนเองสำหรับการประเมินผลหรือเก็บสะสมในแฟ้มผลงานของตน อาจก่อให้เกิดปัญหาในการสมัครงานหรือการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ด้านความมั่นคง ครูอัตราจ้างบางส่วนมีความต้องการปรับเปลี่ยนสถานะจากครูอัตราจ้างเป็นพนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูผู้สอนซึ่งมีสวัสดิการที่ดีกว่า รวมทั้งค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจาก 15,000 บาท เป็น 18,000 บาท มีการเพิ่มค่าตอบแทนทุกปี โดยเพิ่มขึ้นปีละร้อยละ 3-5 ขึ้นอยู่กับคะแนนประเมินจากโรงเรียนและทำสัญญาจ้างทุก 4 ปี

ด้านนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบในการสอน ครูอัตราจ้างบางส่วนมีความทุ่มเทและห่วงใยนักเรียนในด้านวิชาการ มีเป้าหมายให้นักเรียนที่ตนรับผิดชอบอยู่ในนั้นอ่านออกเขียนได้ ซึ่งเป็นการวางรากฐานอนาคตที่ดีสำหรับนักเรียนที่จะเติบโตขึ้นเป็นประชากรที่มีคุณภาพ เพื่อที่จะช่วยให้ประเทศมีความเจริญและพัฒนาเทียบเท่านานาชาติอารยะประเทศ

ด้านการรวมกลุ่มพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ครูอัตราจ้างในแต่ละโรงเรียนสร้างเครือข่ายในการร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและนักเรียนได้รับวิทยาการใหม่จากครูผู้สอนที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละบริบทของโรงเรียน เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

5.1.4.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ

การบรรจุเป็นข้าราชการ ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ต้องที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครู เพราะมีความมั่นคง สามารถใช้สวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ทั้งในเรื่องการกู้เงิน การรักษาพยาบาล การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น โดยครูอัตราจ้างยังได้ให้ข้อเสนอแนะในการบรรจุกรณีพิเศษ โดยดูจากอายุการปฏิบัติงานและการสอบภายในสำหรับครูที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

สัญญาจ้างระยะยาว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2558 ทางกระทรวงศึกษาธิการแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งดำเนินการทำสัญญาจ้างครูอัตราจ้างทุกโครงการครั้งละ 6

เดือน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในช่วงระหว่างการต่อสัญญาในเรื่องของเงินเดือนที่ตกเบิกครั้งละ 2-3 เดือน ซึ่งทำให้ครูอัตราจ้างเดือดร้อนเป็นอย่างมากทั้งในด้านความมั่นคงในอาชีพและการเงิน โดยบางโรงเรียนมีเงินสำรองให้ครูอัตราจ้างยืมในระหว่างช่วงรอต่อสัญญาจ้าง บางโรงเรียนไม่มีเงินสำรองให้ยืม นำไปสู่ปัญหาหนี้สินครูอัตราจ้าง ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างอย่างสูง

การตั้งใจในการปฏิบัติงาน ครูอัตราจ้างบางส่วนให้ความสำคัญงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าด้านการเงินหรือสวัสดิการ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นที่ความสำเร็จทางวิชาการควบคู่กับคุณธรรมของนักเรียนเป็นสำคัญ

ด้านสวัสดิการ ครูอัตราจ้างบางส่วนมีความต้องการให้ปรับสวัสดิการให้เทียบเท่าข้าราชการครู โดยสวัสดิการที่ครูอัตราจ้างมีอยู่คือประกันสังคม สิทธิประกันสังคมไม่ครอบคลุมความต้องการของครูอัตราจ้าง โดยเฉพาะในด้านการกู้เงินสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งความไม่แน่นอนของเงินเดือนและสัญญาจ้างในแต่ละปีงบประมาณ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมและเพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานหรือองค์การ ความสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่การร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการกระตุ้นช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องส่งเสริมแรงจูงใจเชิงบวก ตอบสนองให้ถูกต้องตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งนโยบายการบริหารงานจะต้องมีความโปร่งใส ใช้คนให้ถูกต้องกับงานที่ถนัด และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ความลำบากสามารถก่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์กายอยู่ได้ ทุกข์ใจอยู่ยาก”

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1 รัฐบาลควรจัดสวัสดิการให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย ทุรกันดาร และเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.2.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอัตราจ้างในการสนับสนุนในด้านวิชาการ ด้านการสอบคัดเลือก

5.2.3 รัฐบาลควรจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ที่พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่ทุรกันดาร รวมทั้งพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้สามารถใช้ได้ตลอดปี

5.2.4 กระทรวงศึกษาธิการควรจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการ มีความประสงค์ในการประกอบอาชีพครูได้สะดวก รวดเร็ว

5.2.5 ควรมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมตามสภาพบริบทของโรงเรียน และความขาดแคลนครูในพื้นที่

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบครูอัตราจ้างต่างสังกัด เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3.2 ควรขยายขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาข้อมูลเป็นระดับจังหวัด ซึ่งสามารถที่จะเห็นภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3.3 ควรศึกษาครูอัตราจ้างแยกประเภทงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น โครงการครุวิทยาสาสตร์-คณิตศาสตร์กับพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน และตำแหน่งครูพี่เลี้ยงเด็กพิเศษ



รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิยมวิทยา.

การย์สิริ สิริการย์ธนิต. (2537). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู.

วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กิตติ อริยานนท์. (2541). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนผล.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

ขวัญใจ ไลนอก. (2554). การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออก

โรงเรียน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ.

สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

คันธร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

บ้านคู้ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน. (2556). แผนพัฒนาสามปี เทศบาลตำบลห้วยไคร้ : 2556-2558.

เชียงราย: เทศบาลตำบลห้วยไคร้.

จิรวัดน์ เขียวเหลือง. (2546). สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏ

กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

ชาคริต จันทร์สว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดคณะกรรมการอาชีวศึกษา.

งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา,

ชลบุรี.

ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ทวิชัย ศิริสุภรัตน์. (2541). การจูงใจครูของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธนาเศรษฐ์ นาระตะ. (2554). ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- นวนนาถ เดือนจันทร์ (2551). ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประเสริฐ ชมนาวัง. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดขอนแก่น. สังกัด
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปณณนุช ถนอมกล่อม. (2555). ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในอาชีพ
ข้าราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2556). ครูอัตราจ้างบุก ศธ. ขอเป็นข้าราชการกลัวไม่มั่นคง. สืบค้นเมื่อ 16
มกราคม 2559, จาก <http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9560000030004>
- พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2531). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัชกาล ดาวทอง. (2552). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงราย.
การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง,
เชียงราย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ = *organization behavior*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและ
ไซเทกซ์.

วิภาพร โฝดสูงเนิน. (2539). การสนใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนกันดาร สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์, ศุภร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช. (2539). องค์การและ การจัดการ. กรุงเทพฯ: วิถีทัศน์พัฒนา.

ไสว สว่างแก้ว. (2549). ขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สายธาร ฟองแก้ว. (2551). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูบรรจุและครูอัตราจ้าง โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุภัค ทองดี . (2556). การประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ส่วนเวรมีส่วนสร้างกำลังใจในการ ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

สุรพงษ์ กองจันทิก. (2538). แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกที่ปฏิบัติงาน ด้านเด็กพัฒนาชุมชนเมืองแลพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมบูรณ์ ปัญจพลานุรักษ์. (2541). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลมาบตาพุด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมยศ นาวิการ. (2531). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อดุลย์ สิริสิทธิรัตน์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูตำรวจตระเวนชายแดน : กรณีศึกษาเฉพาะโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.*

อรรถพล ศรีนาถ. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐกิจ. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*

Flippo, E. B. (1966). *Principles of Personel management*. Tokyo, Japan: Kogakusha.

Farinelli, J. L. (1993). Motivating your staff: managers strive to keep morale and productivity high amid economic pressure. *Public Relations Journal*, 48(3), 18-20. Cited in ประเสริฐ ชมนาวัง. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดขอนแก่น* (หน้า 15). *สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐการศึกษ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley

Schwab, K. (2014). *The Global Competitiveness Report 2014-2015*. Geneva. Switzerland: World Economic Forum.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2”

คำชี้แจง

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของ

ครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นส่วนหนึ่งของการ
ค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้า
หลวง เพื่อเป็นการนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างให้มี
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็น
จริงและแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและ
นำไปใช้ในการศึกษาในหัวข้อนี้เท่านั้น

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และ
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงสำหรับข้อมูลอันมีค่าที่ได้จากท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายปัญญาพล มโนหาญ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

1 2

รหัสแบบสอบถาม **แบบสอบถาม****ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงลงในแบบสอบถาม1. เพศ 3

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ 4

() 1. 20 - 30 ปี

() 2. 31 - 40 ปี

() 3. 41 - 50 ปี

() 4. 51 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 5

() 1. ปริญญาตรี

() 2. ปริญญาโท

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัด สพฐ. 6

() 1. 1 - 3 ปี

() 2. 3 - 6 ปี

() 3. 7 - 9 ปี

() 4. 10 ปีขึ้นไป

5. ระดับชั้นที่สอน 7

() 1. ปฐมวัย

() 2. ประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 (ช่วงชั้นที่ 1)

() 3. ประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 (ช่วงชั้นที่ 2)

() 4. มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 (ช่วงชั้นที่ 3)

6. ที่ตั้งของโรงเรียน

8

- () 1. อำเภอแม่ลาว
 () 2. อำเภอพาน
 () 3. อำเภอป่าแดด
 () 4. อำเภอแม่สรวย
 () 5. อำเภอเวียงป่าเป้า

7. ประเภทของโรงเรียน

9

- () 1. โรงเรียนประถมศึกษา (อนุบาล 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6)
 () 2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (อนุบาล 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3)

8. ขนาดของโรงเรียน

10

- () 1. โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน)
 () 2. โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)
 () 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 - 500 คน)
 () 4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ				สำหรับผู้ ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
ปัจจัยจำแนก					
1.นโยบายของโรงเรียน					
1.1 นโยบายของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับ ความสามารถของครูอัตราจ้าง					11
1.2 นโยบายของโรงเรียนมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					12
1.3 นโยบายของโรงเรียนมีความเหมาะสมกับ บริบทของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่					13

2.การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน					
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ				สำหรับผู้ ศึกษา
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้าง ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					☐ 14
2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจในการ บังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม					☐ 15
2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจตามสาย การบังคับบัญชา					☐ 16
3.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
3.1 ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้อำนวยการโรงเรียน					☐ 17
3.2 ครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน					☐ 18
3.3 บุคลากรในโรงเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน					☐ 19
4.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
4.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน					☐ 20
4.2 โรงเรียนมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการ จัดการเรียนการสอน					☐ 21
4.3 โรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา การติดต่อสื่อสาร)					☐ 22

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ				สำหรับผู้ ศึกษา	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด		
ปัจจัยเชิงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน						
1.1 การปฏิบัติการสอนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					☐ 23	
1.2 ผลสำเร็จของงานสอนเป็นไปครูอัตราจ้างที่คาดหวัง					☐ 24	
1.3 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวัง					☐ 25	
2. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน						
2.1 ครูอัตราจ้างได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อำนวยการโรงเรียน					☐ 26	
2.2 ครูอัตราจ้างได้รับการยกย่อง นับถือจากเพื่อนร่วมงาน					☐ 27	
2.3 ครูอัตราจ้างได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการโรงเรียน					☐ 28	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ				สำหรับผู้ ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถ ของครูอัตราจ้าง					29 ☐
3.2 ครูอัตราจ้างสอนตรงกับคุณวุฒิที่สำเร็จ การศึกษามา					30 ☐
3.3 งานที่ปฏิบัติส่งเสริมต่อความ เจริญก้าวหน้าของครูอัตราจ้าง					31 ☐
4. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
4.1 ครูอัตราจ้างมีอิสระในการตัดสินใจใน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					32 ☐
4.2 ครูอัตราจ้างมีส่วนในความรับผิดชอบใน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					33 ☐
4.3 ครูอัตราจ้างมีโอกาสนในการเสนอความ คิดเห็นของงานที่ได้รับหมายต่อผู้อำนวยการ โรงเรียน					34 ☐

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ				สำหรับผู้ ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
ขวัญกำลังใจ					
1. ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน					35 ☐
2. ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน					36 ☐
3. ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้					37 ☐
4. ครูอัตราจ้างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน					38 ☐
5. ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					39 ☐

ตอนที่ 3.1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดี

คำชี้แจง โปรดเขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ว่ามีปัจจัยใดที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจ
ครูอัตราจ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดเขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ว่ามีปัจจัยใดที่เสริมสร้างให้เกิดความ
มั่นคง
ในอาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายปัญญาพล มโนหาญ
วัน เดือน ปีเกิด	5 ธันวาคม 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 61 หมู่ 6 ถนนเด่นห้า-ดงมะดะ ตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต 2555 บ้านและชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่ธุรการ 2553-ปัจจุบัน โรงเรียนบ้านดอยช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จังหวัดเชียงราย