

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**

**The Factors Affecting of Casual Teacher's Morale for Working in Chiang Rai Primary  
Educational Service Area Office 2**

**ปัญจพล มโนหาญ**

Panjapol\_manohan@hotmail.com

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

**ดร.ณัฐกร วิทิตานนท์**

vititanon@hotmail.com

สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

**บทคัดย่อ**

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

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 65.00 เป็น เพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 50.00 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.33 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (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 และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ในส่วนของหัวข้อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ พบว่า ด้านเพศ เพศชายมีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวังมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุ ครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 20 -30 ปี ที่สอดคล้องกับคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่มีช่วงอายุ 30 – 40 ปี ด้านคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทจะมีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 7 – 9 ปี จะมีผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการโรงเรียนคาดหวังมากที่สุด ในด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ปัจจัยค่าจ้าง หัวข้อนโยบายของโรงเรียนส่งผลให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 มีขวัญกำลังใจที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นมัธยมปีที่ 1-3 และในปัจจัยค่าจ้าง หัวข้อด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อย่อยด้าน “การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการบังคับบัญชาครูอัตราจ้างอย่างเหมาะสม” ส่งผลให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นปฐมวัยมีขวัญกำลังใจที่ดีกว่าครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมปีที่ 1-3 ด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่ครูอัตราจ้างปฏิบัติการสอนพบว่าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด และโรงเรียนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน (ไฟฟ้า ประปา และการสื่อสาร) ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในด้านที่ตั้งของโรงเรียนยังส่งผลถึงปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อขวัญกำลังใจ หัวข้อย่อยครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน อยู่ในระดับมากที่สุด และหัวข้อย่อยครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ในส่วนขอเสนอแนะ ครูอัตราจ้างมีความต้องการในการที่บรรจุเป็นข้าราชการครูและการปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การทำสัญญาจ้างระยะยาวเงินพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย ทูรกันดาร และรัฐบาลควรจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน

**คำสำคัญ:** ขวัญกำลังใจ/ครูอัตราจ้าง/สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

## 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 , 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 2

## บทนำ

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

นโยบายด้านการศึกษาของประเทศไทย ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับการเมือง ซึ่งไม่มีเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวทางการเมืองและรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการอยู่เสมอ นโยบายจึงมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับภาระของพรรคการเมืองที่เข้ามาเป็นรัฐบาล เช่นในสมัยของรัฐบาลพรรคประชาธิปัตย์ ได้ดำเนินโครงการไทยเข้มแข็ง เพื่อจ้างครูอัตราจ้างเข้ามาช่วยสอนในโรงเรียนที่มีความขาดแคลนครูชั้นวิกฤต เมื่อพรรคเพื่อไทยเข้ามาเป็นรัฐบาลจึงมีความพยายามยกเลิกการจ้างครูอัตราจ้าง โดยหันไปใช้นโยบายประชานิยมในการแจกจ่ายแท็บเล็ตแก่นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และการขึ้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบก้าวกระโดด ซึ่งเป็นการใช้งบประมาณที่มากมาย จึงส่งผลกระทบต่อครูอัตราจ้างในการได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างต่อในแต่ละปีงบประมาณ ใน พ.ศ. 2556 กลุ่มครูอัตราจ้างและลูกจ้างสังกัดสำนักงานสำนักคณะกรรมการอาชีวศึกษา จากทั่วประเทศประมาณ 2,000 คน ได้เดินทางมายังกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเรียกร้องให้รับครูอัตราจ้างและลูกจ้างชั่วคราวเป็นข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด สอศ. (ผู้จัดการออนไลน์ , 2556)

ดังนั้นครูอัตราจ้างจึงมีความต้องการความมั่นคงในวิชาชีพของตน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากครูอัตราจ้างเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการที่มีสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม โดยการสอ

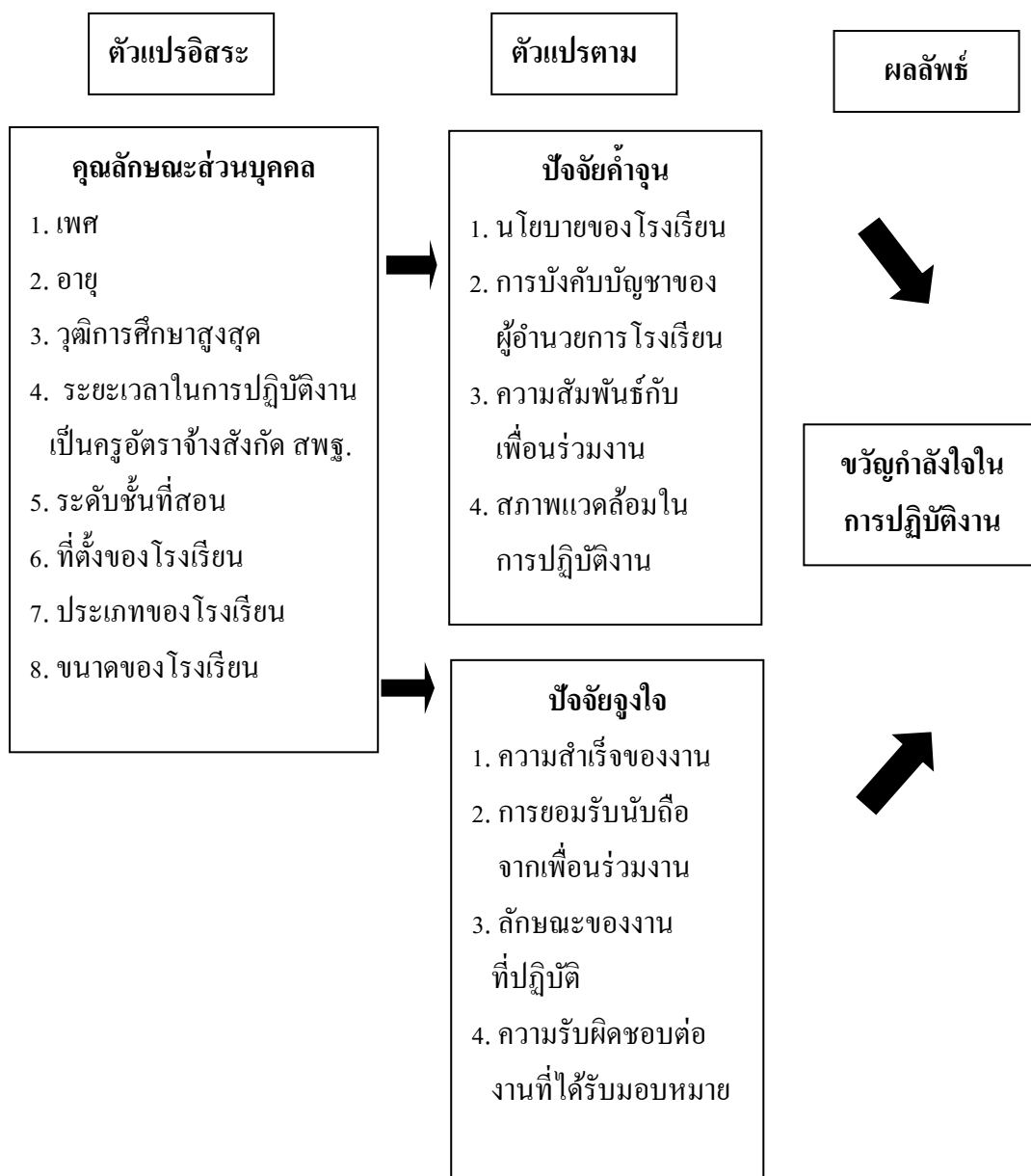
บรรจู้ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย กรณีพิเศษ โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จัดสอบ เพื่อป้องกันการทุจริตในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอาจมีการสอบบ่อยครั้งมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้ครูอัตราจ้างปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนด

สวัสดิการของครูอัตราจ้างมีเพียงแค่ประกันสังคม ซึ่งไม่ครอบคลุมในการรักษาพยาบาลเหมือนข้าราชการครู ไม่มีสิทธิในการกู้เงินเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวัน รวมทั้งสวัสดิการสำหรับ บิดามารดา คู่สมรสและบุตร จึงเกิดเป็นคำถามขึ้นมาว่าภายใต้สถานะเช่นนี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างหรือไม่อย่างไร มากน้อยเพียงใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มพูนขวัญกำลังใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

### กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปรับปรุงจาก (Herzberg , 1959)

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครูอัตราจ้าง โครงการครูสาขาขาดแคลนและครูอัตราจ้าง โครงการขาดแคลนครูชั้นวิฤตครั้งนี้ทั้งหมด 60 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
- 3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2558 – 30 กันยายน 2558
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้ศึกษาจะทำศึกษาครูอัตราจ้าง โครงการครูสาขาขาดแคลนและครูอัตราจ้าง โครงการขาดแคลนครูชั้นวิฤตที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนที่สังกัดอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 45 โรงเรียน ในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) (สมยศ นาวิการ ,2531)
2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) (ติน ปรัชญาพฤทธิ , 2542)
3. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์ (McClelland's Theory)
4. ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Federick Herzberg's Need Two-Factor Theory) (วิเชียร วิทยอุดม , 2547)
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ 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

ซึ่งในหัวข้อย่อยของปัจจัยด้านและปัจจัยเชิงใจจะประกอบด้วย 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

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 60 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้
  - 2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.2 เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ .
  - 2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ การคำนวณค่าร้อยละ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ One-way Anova หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู



อัตราจ้างที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประมวลผลด้วยการจัดกลุ่มข้อเสนอแนะ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการจัดกลุ่มเพื่อหาค่าความถี่และร้อยละ

## ผลการวิจัย

### สรุปผลปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษปัจจัยค้ำจุนสามารถสรุปได้ว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน และด้านนโยบายของโรงเรียน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และผลสรุปโดยรวมของปัจจัยค้ำจุนคือครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
นโยบายของโรงเรียน	3.29	0.38	มากที่สุด
การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน	3.36	0.48	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.44	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.15	0.58	มาก
รวม	3.34	0.32	มากที่สุด

### สรุปผลปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษปัจจัยจูงใจสามารถสรุปได้ว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และผลสรุปโดยรวมของปัจจัยจูงใจคือครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
อัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	3.18	0.37	มาก
การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.52	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.20	0.48	มาก
ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.49	มาก
รวม	3.18	0.32	มาก

### สรุปผลขวัญกำลังใจ

ผลการศึกษาด้านขวัญกำลังใจสามารถสรุปได้ว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจด้านความ  
จงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ด้านความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานใน  
โรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ด้านความกระตือรือร้น  
ในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และ  
ผลสรุปด้านขวัญกำลังใจคือครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจของครูอัตราจ้างในการ  
ปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัน	3.38	0.62	มากที่สุด
ครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	3.45	0.53	มากที่สุด
ครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนแห่งนี้	3.48	0.57	มากที่สุด
ครูอัตราจ้างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในโรงเรียนที่ ปฏิบัติงาน	3.58	0.50	มากที่สุด
ครูอัตราจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.28	0.58	มากที่สุด
รวม	3.44	0.43	มากที่สุด

### การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมของปัจจัยจิตใจ , ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนของครูอัตราจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน , ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของโรงเรียนและปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงเรียน และด้านขวัญกำลังใจหัวข้อครูอัตราจ้างมีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนแห่งนี้
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่ตั้งของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ หัวข้อครูอัตราจ้างมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุกวัยและหัวข้อครูอัตราจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรจัดสวัสดิการให้ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย ทุกกันดาร และเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. รัฐบาลควรจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ที่พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่ทุรกันดาร รวมทั้งพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้สามารถใช้ได้ตลอดปี
3. กระทรวงศึกษาธิการควรจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการ มีความประสงค์ในการประกอบอาชีพครูได้สะดวก รวดเร็ว
4. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมตามสภาพบริบทของโรงเรียน และความขาดแคลนครูในพื้นที่

5. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอัตราจ้างในการสนับสนุนในด้านวิชาการ ด้านการสอบคัดเลือก

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบครูอัตราจ้างต่างสังกัด เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรขยายขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาข้อมูลเป็นระดับจังหวัด ซึ่งสามารถที่จะเห็นภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาครูอัตราจ้างแยกประเภทงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น โครงการครูวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์กับพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน และตำแหน่งครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ

#### รายการอ้างอิง

- ติน ปรัชญาพฤทธิ. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2556). ครูอัตราจ้างบุก ศธ. ขอเป็นข้าราชการกลัวไม่มั่นคง. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9560000030004>
- วิเชียร วิทญูตม. (2547). พฤติกรรมองค์การ = organization behavior. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2531). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley