ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

Job Performance Morale of Temporary Teacher Employees in Schools Under Secondary Educational Service Area Office 23

วรารัตน์ งันลาโสม[1] รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์[2] ดร.รัชฎาพร งอยภูธร[3]
Wararat Nganlasom[1] Assoc.Prof. Dr.Preecha Kampirapakorn[2] Dr.Rutcadaporn Ngoipoothon[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน และ 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน เครื่องเมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .958 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .777 – .923 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิตที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) ใช้สถิติทดสอบที (t–test) ชนิด Independent Samples

ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างจำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานราชการ, ครูอัตราจ้าง

[1]*ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*

[1]*Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University*

[2]*ข้าราชการบำนาญ*

[2]*pensioner*

[3]*ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*

[3]*Senior Professional Level Teachers Anubantaongoi School the Office of Sakon Nakhon Primary Education Area 1*

*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: วรารัตน์ งันลาโสม, tai.229@hotmail.com

รับเมื่อ 11 สิงหาคม 2563 แก้ไข 11 กันยายน 2563 ตอบรับ 14 กันยายน 2563

มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, 2) to compare work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, as perceived by government employees and temporary teachers with different gender, work experiences, and school sizes, and 3) to establish guidelines for improving work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23. The sample consisted of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23 in the academic year 2019, yielding a total of 108 participants. The research instruments included a set of questionnaires with a reliability of .958 and predictive power ranging between .777 and .923, and interview forms. The statistics for data collection were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through One–way ANNOVA, and t–test for Independent Samples.

The findings were as follows:

1. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, as perceived by the participants, was at a high level.

2. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office, a 23, as perceived by the participants with different gender, was not different

overall. When considering each aspect, the perceived success aspect was different at a significant level of .05.

3. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23, as perceived by the participants with different work experiences was different at a significant level of .05. When considering each aspect, acceptance, affectionate and commitment, success, and self–development aspects were different at a significant level of .05.

4. The work morale of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area 23, as perceived by participants showed no difference overall.

5. The guidelines for work morale development of government employees and temporary teachers in schools under Secondary Educational Service Area Office 23 involved four aspects: 1) Social welfare: Schools should provide other subsidies and additional living allowances paid to government employees and temporary teachers, 2) Respect: Schools should have equal opportunities in terms of appraisal processes for government employees and temporary teachers, matching weighting processes for government officials on the evidence of work performance quality, 3) Working conditions: Schools should hold regular meetings at least once a month for employees' inputs, and 4) Employment security: Schools should implement performance assessments and enhancement professional development.

Keywords: Work Morale, Government Employees, Temporary Teachers

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตโดยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือ ในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยตามความเหมาะสมปฏิรูปการเรียนรู้ ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ โดยจัดตามธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละคนโดยศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งโรงเรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดทั้งส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจ โดยบริหารทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่จัดการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งคุณภาพภายในและภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทาง หลักการที่กำหนดตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแสวงหาเทคโนโลยี ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 33) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องท าหน้าที่จัดการ ทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบราชการ (ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 183) เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ

ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องสร้างขวัญและกาลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้เขามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, หน้า 1) พนักงานราชการ ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา ที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมีการต่อสัญญาจ้างมีความมั่นคงในการทำงานที่ไม่แน่นอน เกิดความเครียดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทำให้ตำแหน่งพนักงานราชการมีการเข้า–ออกบ่อย ๆ เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูต่อไป จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับใด

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน

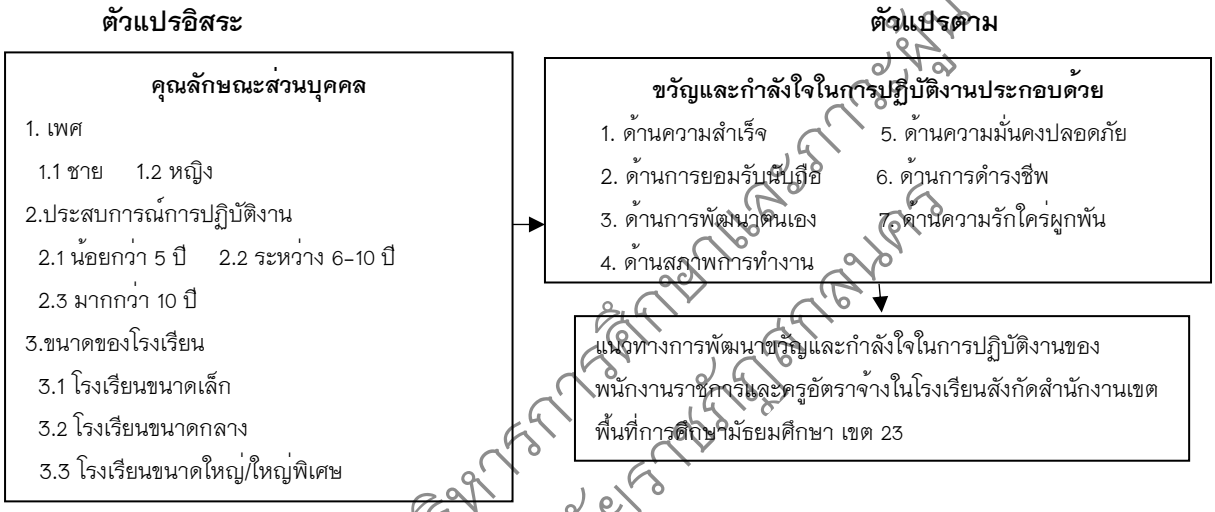
วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จาก 45 โรงเรียน ประกอบด้วยพนักงานราชการ จำนวน 106 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. ส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correction) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 สถิติที่ใช้ คือ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3, 4 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-way ANOVA) กรณีทดสอบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้จัดวิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงาน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ไว้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน และอายุของการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี เจริญจิตรกรรม (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนินทร์ลดาว ปานยืน (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องงานวิจัยของอรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎรนุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ภาวรินทร์ มีกรณ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านมิติห่างเหิน และมิติมุ่งผลงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 คือ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ควรยกย่อง ชมเชย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน และอายุของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนินทร์ลดาว ปานยืน (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ควรปรับนโยบายให้เหมาะสมกับความสามารถของครู ควรสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาล ควรอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์และงบประมาณ ควรมีกิจกรรมหรือสัมมนาเพื่อกระตุ้นความสัมพันธ์ ควรเพิ่มการรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น ควรให้ความเท่าเทียมกันในการยกย่องความสำเร็จ ควรเน้นและสร้างความตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบให้มากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยกำหนดเกณฑ์พนักงานราชการหรือครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้ประเมินผลการการปฏิบัติงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

เอกสารอ้างอิง

ทิพย์ภาวรินทร์ มีกรณ์. (2557). *บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้างฟ่าง.

นินทร์ลดาว ปานยืน. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ

อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ "พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณี เจริญจิตรกรรม. (2550). *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร