

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

The Morale in Work Performance of Contract Teachers under the
Nonthaburi Provincial Administrative Organization

ปฐิการ อมรพงษ์มงค

นิสิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: gagatap110@gmail.com

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: salekl@rpu.ac.th

Patikarn Amornpongmongko

Student, Master of Public Administration, Rajapruk University

Saovanard Leklersindhu

Lecturer, Master of Public Administration Program, Rajapruk University

รับเข้า: 10 สิงหาคม 2565 แก้ไข: 1 กันยายน 2565 ตอรับ: 2 กันยายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีปีงบประมาณ 2564 จำนวน 191 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านภาระและความรับผิดชอบ และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านเพศ อายุ สถานภาพการ

สมรส ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูอัตราจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were to investigate and compare the morale in work performance contract teachers under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization. A sample of this research were 191 contract teachers under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization in fiscal year 2021. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were then analyzed using statistics for data analysis, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The major findings revealed that overall morale in work practice of contract teachers under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization was at a high level. When individual aspects were considered, all aspects were at a high level, including working conditions, recognition, relationship with supervisors, relationship with colleagues, obligations and responsibilities, and opportunities and advancement in the work. In addition, when morale in work performance of the sample was compared by personal factors, the results indicated that the sample with different gender, age, marital status, and work experience had indifferent opinion towards morale in work practice. However, the sample with different educational level and monthly income had different opinion towards morale in work practice with a statistically significant different at the .05.

Keywords: morale in work performance, contract teachers, Nonthaburi Provincial Administrative Organization

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้มีชีวิตที่ดีขึ้น ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะการใช้ชีวิต และเจตคติ

สามารถใช้ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งเสริมสร้างการใช้ชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา จะมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีครูเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ทั้งการจัดเนื้อหาสาระรวมไปถึงกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความเหมาะสมของผู้เรียน การฝึกทักษะกระบวนการคิดและการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ครูยังเป็นผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นครู เกียรติแห่งการได้รับยกย่องว่า ครูเป็นผู้สร้างสรรค์สังคม สร้างเยาวชนให้เป็นคนดีของชาติบ้านเมืองเพราะหากเพียงแต่สั่งสอนศิษย์เท่านั้นก็ยังไม่ได้สมเกียรติแห่งความเป็นครู ฉะนั้นผู้ที่เป็นครูจึงควรต้องอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีความรู้ มีความดี มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย ครูเป็นปูชนียบุคคลเป็นแบบอย่างที่เราควรเคารพบูชา ดังนั้น ครูจะต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของความเป็น “คนเก่งและคนดี” ตามที่สังคมต้องการ (ราตรี ฤกษ์วงศ์, 2551)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีข้าราชการครูไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจึงจัดสรรงบประมาณในการจัดหาครูอัตราจ้างขึ้น เพื่อปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนข้าราชการครู เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ซึ่งบุคคลที่มาสมัครมีทั้งบุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและไม่มีใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยมีการประเมินจากคณะกรรมการ ถ้าผ่านการประเมินจากคณะกรรมการจะได้รับการต่อสัญญา แต่ถ้าไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการจะพ้นจากสัญญาจ้างทันที เป็นเหตุให้ความมั่นคงในอาชีพครูอัตราจ้างไม่แน่นอนและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสมัยก่อนอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคนนับหน้าถือตา ให้การยกย่องเชิดชู เพราะคนที่เรียนครูเป็นที่คนเก่ง ฉลาด และมีความสามารถที่ดีเลิศ อบรมสั่งสอนลูกศิษย์ด้วยความเข้มงวดและวิธิตักเตือนลูกศิษย์ให้เชื่อฟังเป็นอย่างดีเยี่ยม แต่ในสมัยนี้ความนับถือของครูกับลูกศิษย์มีน้อยลง และข่าวเกี่ยวกับครูที่นำเสนอออกมา มีแต่แง่ลบ ทำให้ภาพลักษณ์ของครูเสมือนคนที่หวังผลประโยชน์กับลูกศิษย์มากกว่า อีกทั้งการลงโทษนักเรียนถือว่าผิดกฎหมายเกิดเป็นคดีขึ้นได้ และครูในปัจจุบันก็มีค่าตอบแทนค่าเหนื่อยที่น้อย สวัสดิการจากภาครัฐก็ไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้คนที่เก่งและมีความรู้ความสามารถ หันไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้เงินเดือนมากกว่า ทำให้คนที่มาเรียนครูไม่มีความรู้มากเท่าที่ควร อาจเกิดความไม่แม่นยำในเนื้อหา จึงทำให้ลูกศิษย์ไม่เคารพเท่าที่ควร ครูจึงขาดขวัญกำลังใจในการสอน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, 2564)

จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในด้านสภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ ภาระงาน และความสัมพันธ์อันดี

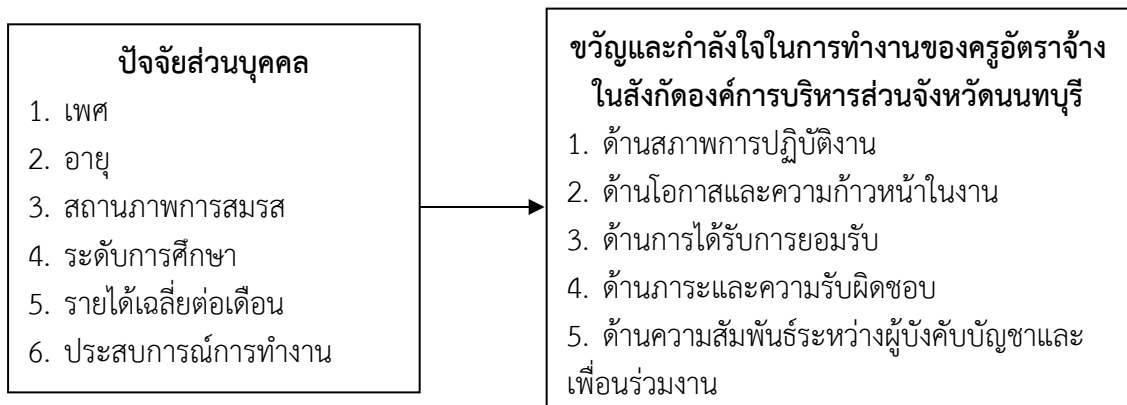
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนต่อการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง พร้อมทั้งเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของครูอัตราจ้างภายใต้โรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการวางนโยบายและแผนการ ปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอัตราจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederic Herzberg (1959) ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งผู้วิจัยเลือกทฤษฎีสองปัจจัยมา 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน 3. ด้านการได้รับการยอมรับ 4. ด้านภาระและความรับผิดชอบ 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่กล่าวถึงปัจจัยขวัญและกำลังใจที่เป็นปัจจัยความรู้สึกในทางบวก ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีปีงบประมาณ 2564 ซึ่งประกอบด้วย 34 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 365 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, 2564) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอัตราจ้างในโรงเรียนภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีปีงบประมาณ 2564 จำนวน 191 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง และแจกแบบสอบถามให้กับครูอัตราจ้างในโรงเรียนภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีปีงบประมาณ 2564 จำนวน 34 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีมีสาระครอบคลุมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในทุกด้าน โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.90 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อระดับตามวิธีของ ซูครี วงศ์รัตน์ (2541) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.20 – 5.00	ระดับมีขวัญกำลังใจมากที่สุด
4	3.40 - 4.19	ระดับมีขวัญกำลังใจมาก
3	2.60 - 3.39	ระดับมีขวัญกำลังใจปานกลาง
2	1.80 - 2.59	ระดับมีขวัญกำลังใจน้อย
1	1.00 - 1.79	ระดับมีขวัญกำลังใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

(n=191)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี	$\bar{X}$	SD	ระดับ ขวัญ กำลังใจ	อันดับ
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.03	0.59	มาก	1
2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน	3.98	0.61	มาก	5
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.01	0.54	มาก	2
4. ด้านภาระและความรับผิดชอบ	3.99	0.62	มาก	4
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.00	0.57	มาก	3
รวม	4.00	0.48	มาก	รวม

จากตารางที่ 1. พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, $SD=0.48$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.59$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, $SD=0.54$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.00$, $SD=0.57$) ด้านภาระและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$, $SD=0.62$) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, $SD=0.61$)

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ตัวแปร					
	เพศ	อายุ	สถานภาพการสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ประสบการณ์การทำงาน
1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.27	0.76	0.16	0.00*	0.00*	0.47
2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน	0.75	0.71	0.20	0.00*	0.00*	0.02*
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.78	0.60	0.26	0.00*	0.00*	0.47
4. ด้านภาระและความรับผิดชอบ	0.23	0.78	0.50	0.21	0.00*	0.06
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.16	0.20	0.63	0.00*	0.00*	0.22
ภาพรวม	0.31	0.91	0.64	0.00*	0.05*	0.18

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านภาระและความรับผิดชอบ ที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

1.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน พร้อมทั้งที่ทำงาน มีห้องน้ำถูกสุขลักษณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) สภาพการปฏิบัติทำงานสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงานในขณะที่ทำงานอาจเป็นคุณ เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การหรือสภาพแวดล้อมทั่วไปประกอบด้วย แรงผลักดันจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องตื่นตัวและรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง ขณะที่ทรัพยากรต่างก็มีอยู่จำกัดแรงผลักดันจากปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สามารถกำหนดได้จากทัศนคติ ความต้องการ ความคาดหวัง การศึกษา ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของคนในสังคมนั้น ๆ

1.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติพร้อมทั้งงานที่ปฏิบัติมีโอกาสนำให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556: 22) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานนั้นขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญและกำลังใจดี บุคคลย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญและกำลังใจไม่ดี บุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผล

กระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจนั้น ได้มีนักวิชาการและหน่วยงาน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน และได้รับการยอมรับในความสามารถของคุณจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederic Herzberg (1959) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการชมเชยยกย่องชื่นชมเชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิหรือการกล่าวโทษ

1.4 ด้านภาระและความรับผิดชอบ พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านภาระและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะรู้สึกถึงความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมายมีพร้อมทั้งได้รับมอบหมายอำนาจในงานที่รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่าภาระหรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัยเจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริตคนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ รวมทั้งหน้าที่ตามความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจว่า ขวัญกำลังใจ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการร่วมมือร่วมใจเพื่อปฏิบัติงานเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันในหมู่คณะ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานตลอดจนถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ด้านเพศ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ด้านอายุ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะช่วงอายุมีความใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีความต้องการขวัญและกำลังใจใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกิจ ขอบรู้ (2562) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ผลปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน บุคลากรไม่ว่าจะมีสถานภาพการสมรสใด จะมีความต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกันในทุกด้าน จึงทำให้มีความคิดเห็นไปในแนวเดียวกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ เนื่องนรา (2556) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านภาระและความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอยรัตน์ คงทัพ และ เสวียน เจนเขว้า (2564) เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ผลวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของครู จำแนกเมื่อจำแนก ตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ แสนยศ (2563) เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน เลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

2.6 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ชวลิต อินทร์รักษ์ (2561) เรื่อง ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีหรือผู้บังคับบัญชา ควรมี การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้แสดงความรู้ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งมี ส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
2. ด้านโอกาสในและความก้าวหน้าในงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีหรือ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและภาระงานที่ได้รับอย่างมี ความเป็นธรรมและตรงไปตรงมา เพื่อให้ครูอัตราจ้างหรือบุคลากรในสังกัด มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
3. ด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อบุคลากรมีผลงานและการปฏิบัติงานดีเยี่ยมองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรีหรือผู้บังคับบัญชามีการมอบรางวัลการหรือการยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ และ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในการทำงาน
4. ด้านภาระและความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีหรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการพิจารณามอบหมายงานหรือปริมาณงาน และตรงกับตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับ ความสามารถและความถนัดของบุคลากรในสังกัด

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นกันเอง เมื่อบุคลากรพบปัญหาจากการปฏิบัติงานหรือจากเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูอัตราจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบจากการที่บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำปัญหามาปรับปรุง และพัฒนาเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในลำดับต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพะโต๊ะจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชฎิล อินทร์รักษ์. (2561). ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพนรินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต2. ค้นคว้าอิสระ ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

พัลลภ แสนยศ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ราตรี ฤกษ์วงศ์. (2551). การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรีตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). **ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. (2564). ค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2564, จาก <http://nont-pro.go.th/public/history/data/index/menu/22>
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไอยรัตน์ คงทัพ และ เสวียน เจนเขว่า. (2564). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. *Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University*, 1(2): 49-62.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, Taro. (1973) **Introductory Analysis**. 3rd ed. Tokyo: Harper International Education.