

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดลำพูน**

ชื่อผู้เขียน **นายอำนาจ กิตติวรณ**
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต **สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถณ พงษ์วาท	ประธานกรรมการ
อาจารย์ อองอาจ	โฆษกกรรมการ
อาจารย์ ดร. อัมพร	กรรมการ

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญของบุคลากรทางการศึกษาพิเศษกลุ่มหนึ่ง คือ กลุ่มครูช่วยราชการ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากไม่น้อยในระบบบริหารการศึกษาของชาติ แต่งานชิ้นนี้มุ่งศึกษาเฉพาะครูช่วยราชการในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูนเท่านั้น โดยมีเหตุผลที่น่าสนใจอยู่บางประการว่า ทำไมต้องศึกษาขวัญของบุคลากรกลุ่มนี้ ประการแรก ครูช่วยราชการโดยทั่วไปเกือบจะไม่ได้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เลยว่าเป็นกลุ่มที่มีเงื่อนไขและลักษณะพิเศษ ดังนั้น เมื่อใดที่มีการพูดถึงครูประถมศึกษา จึงไม่มีการแยกให้เห็นระหว่างครูปกติและครูช่วยราชการเลย ประการที่สอง แม้ว่าตามกฎหมาย ตามระเบียบของทางราชการการไปช่วยราชการจะได้รับการอนุมัติ ครั้งละ 1 ปี แต่ในทางปฏิบัติครูช่วยราชการจำนวนมากไม่ช่วยราชการอยู่มากกว่า 1 ปี เสมอ ๆ (ในกรณีของจังหวัดลำพูนที่ศึกษาครั้งนี้ 64.82 % ของครูช่วยราชการ 253 คน ช่วยราชการเกินกว่า 4 ปี) ซึ่งเป็นเหตุผลในตัวของมันเองว่า ทำไมควรจะมีการศึกษาสภาพและระดับขวัญของพวกเขาเหล่านี้ ประการถัดไป โดยสภาพทั่วไปแล้วลักษณะพิเศษของครูช่วยราชการ มักจะถูกบดบังโดยการปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของระบบราชการ ที่ถือว่าทุก ๆ คนเหมือนกันหมดไม่ว่าจะเป็น

ครูปกติหรือครูช่วยราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลเบื้องต้นของครูช่วยราชการในจังหวัดลำพูนนี้ให้เห็นชัดเจนว่า จากจำนวนครูช่วยราชการทั้งหมด 253 คน มีจำนวนสูงถึง 169 คนที่ไม่ช่วยราชการตามความต้องการของทางราชการ ซึ่งในกรณีเช่นนี้โดยหลักการแล้วคงไม่สามารถกล่าวอ้างได้ว่า ครูที่ถูกส่งไปช่วยราชการเหล่านี้จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการมากนัก อันเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งของขวัญและกำลังใจ

ในการศึกษาครั้งนี้ การกำหนดระดับขวัญกระทำโดยการพิจารณาคำตอบที่ครูช่วยราชการได้กรอกในแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดทัศนคติ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นอกจากนั้นการวิเคราะห์ดังกล่าวยังประกอบไปด้วยข้อมูล ข้อเท็จจริง และปรากฏการณ์ รูปธรรมต่าง ๆ ที่ครูช่วยราชการและคนทั่วไปทราบเกี่ยวกับสภาพของครูช่วยราชการ ซึ่งหลาย ๆ อย่างไม่ใช่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะในกรณีของจังหวัดลำพูนเท่านั้น แต่ยังเป็นสภาพที่ปรากฏอยู่โดยทั่วไปในประเทศอีกด้วย

โดยภาพรวมแล้วปรากฏว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จะมีเพียงองค์ประกอบเดียวเท่านั้นที่ระดับขวัญอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือ เรื่องของโอกาสความก้าวหน้า ข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับข้อค้นพบนี้ก็คือ แม้ระดับขวัญจะอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ข้อมูลส่วนใหญ่จะกระจุกตัวกันอยู่ในขั้นต่ำของเกณฑ์สูง ซึ่งเท่ากับว่าในโลกของความเป็นจริงนั้น ระดับขวัญดังกล่าวอาจจะต่ำกว่านี้อีกมากก็เป็นได้ อย่างไรก็ตามสามารถกล่าวได้ว่า องค์ประกอบหลาย ๆ อย่างในจำนวนที่นำมาศึกษาครั้งนี้ มีผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการจริงและค่อนข้างมาก ตัวอย่างเช่น ความยุติธรรมในการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ฯลฯ และเป็นข้อมูลที่สอดคล้องกับคำตอบในส่วนปลายเปิดที่ครูช่วยราชการให้ข้อคิดเห็นมา ที่บ่งบอกค่อนข้างจะชัดเจนว่า กลุ่มครูที่อยู่ในลักษณะพิเศษเหล่านี้ควรจะได้รับพิจารณาและให้ความสนใจเป็นพิเศษให้สอดคล้องกับสภาพพิเศษของพวกเขา ตัวอย่างเช่น ประการแรก พวกเขาเหล่านี้ควรได้รับการแยกออกมาเป็นกลุ่มเฉพาะเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานหรือความดีความชอบต่างหากจากครูปกติ ประการต่อไป ควรดำเนินการตัดโอนตำแหน่งของเขาเหล่านี้

ตามตัว ไปยังที่ที่เขาถูกสั่งให้ไปช่วยราชการ นอกจากนี้เพื่อให้ได้รับ โอกาสที่เท่าเทียมและ
เสมอภาค เช่นเดียวกับครูปกติ ควรพิจารณาเขาเหล่านี้เป็นอันดับแรก เมื่อถึงฤดูกาลโยกย้าย
ตามปกติ ประการสุดท้ายก็คือ เมื่อมีโอกาสควร เปลี่ยนสภาพของคนกลุ่มนี้ให้หมดไปจากสภาพ
ครูช่วยราชการ หรือหากไม่สามารถทำได้ก็ควรลดจำนวนครูช่วยราชการลงให้เหลือน้อยที่สุด
เท่าที่จะทำได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

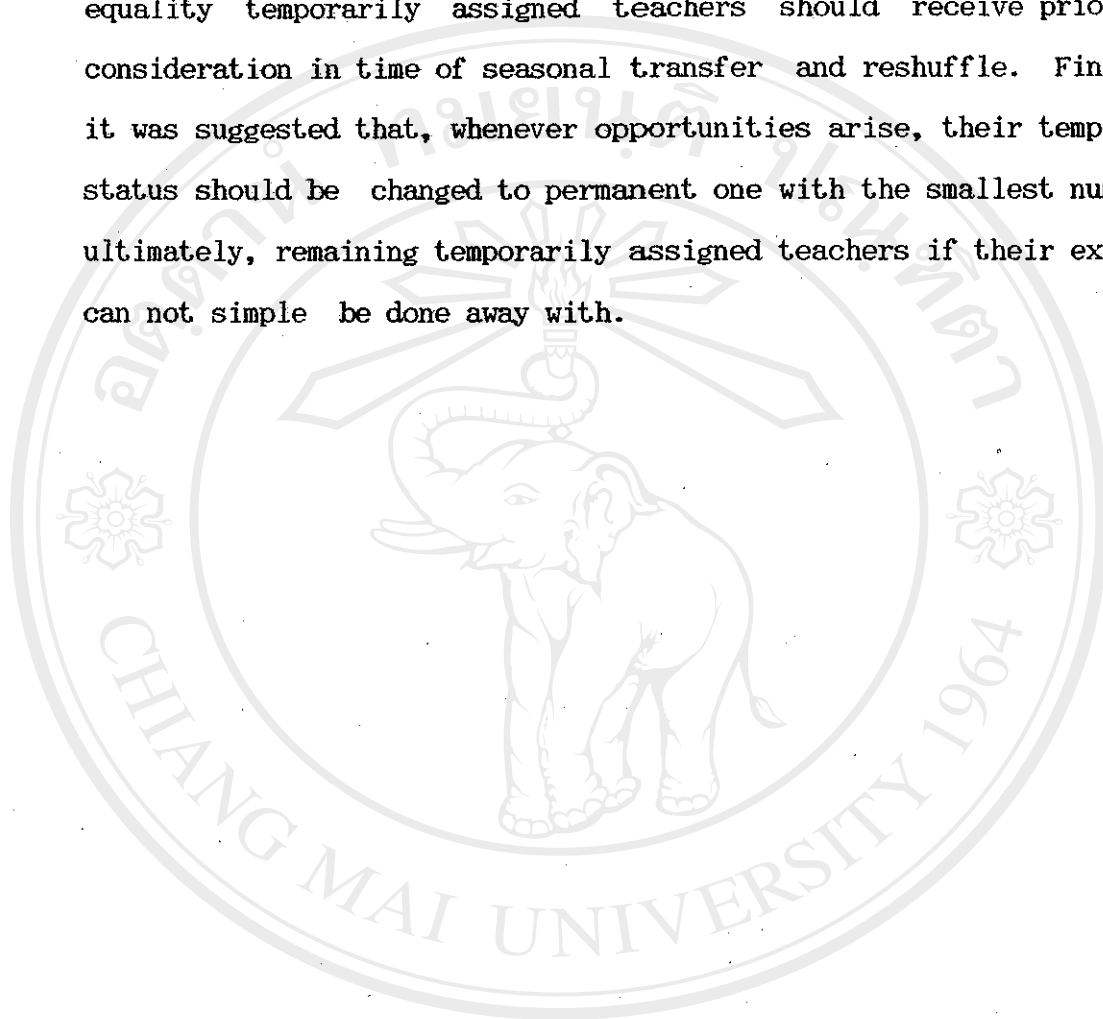
All rights reserved

In this study determination of job performance morale was based on responses of 253 temporarily assigned teachers to questionnaires with 5-level rating scale. Furthermore, findings obtained from questionnaires were analyzed along with certain known facts plus concrete phenomena as regards the plight of this type of teachers both in the province they were studied, Lamphun, and in other parts of the country.

In the overall picture, it was found that their performance morale was rather high. In only one component of the morale scale, Chance for Growth or Progress, it was rated at the middle level. It was interesting to note that despite the rather high degree of morale in general it tended to concentrate at the lower end of the high-level scale earlier established (3.51-4.50 = High and 4.51-5.00 = Very High). Nevertheless, it could be ascertained that certain components, Just and Fair Promotional Considerations, Job Security, Chances for Growth, which were confirmed both by actual responses and existing data and phenomena plus expressions by teachers themselves and others, did actually exert influence upon their job performance morale.

Open-ended responses from studied teachers indicated clearly that the uniqueness of their condition should be given a unique consideration and treatment. For examples, they should be singled out as a unique group separate from the rest of normal teachers for promotional considerations. Their positional lot, usually fixed at an organization of origin, should be transferred to the new

organization of temporary assignment meaning their positional lot should be taken with them. And to achieve greater justice and equality temporarily assigned teachers should receive priority consideration in time of seasonal transfer and reshuffle. Finally, it was suggested that, whenever opportunities arise, their temporary status should be changed to permanent one with the smallest number, ultimately, remaining temporarily assigned teachers if their existence can not simple be done away with.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved