

บทที่ 1

บทนำ

1. ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547 เป็นต้นมา ส่งผลทำให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไป และระบบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายใหม่นี้เป็นระบบการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยมี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งเป็นองค์กรรองรับการกระจายอำนาจ มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และสามารถก้าวหน้าได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งเป็นของตนเอง ทำให้สามารถกำหนดเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ให้สอดคล้องและเหมาะสมและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือประโยชน์อื่นเพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ที่เพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพของตน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : คำนำ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยในการบริหารที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องจักร และการจัดการ โดยบรรดาทรัพยากรในการบริหารต่างๆ นั้น คนหรือมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เพราะมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเห็นได้จากการที่มนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์ และกำกับการจัดการให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ถึงแม้ว่าจะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์หรือมี

เครื่องจักรมากเพียงใด มีหลักการจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์แล้ว ย่อมทำให้กระบวนการในการบริหารงานเกิดความล้มเหลว ซึ่งเรามักจะพบอยู่เสมอว่า ปัญหาสำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (เสนาะ ดิยาวี. 2545 : 8) ดังนั้น ถ้าหากครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกคน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลทำให้ผู้เรียนที่เป็นผลผลิตหลักของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อาจมีหลายปัจจัย แต่ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามจำนวนนักเรียนนั้น อาจเป็นปัจจัยหนึ่ง โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลจากการศึกษาของสุดา ชัยศักดิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม และเมื่อได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนอกจากขนาดของสถานศึกษาแล้ว สถานภาพของครู ซึ่งหากจำแนกตามวิทยฐานะ สามารถที่จะจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 36) และด้วยเหตุที่วิทยฐานะนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ตามทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113) จึงอาจนับว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลการศึกษาของนันทพร เหลืองสกุลไทย (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ และเมื่อทำการพิจารณาตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล คือ ด้านตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้น ที่ศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นหรือสภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรให้ความสำคัญและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้มีโอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนวิทยฐานะตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ปัจจุบัน มีสถานศึกษาในสังกัด ที่ตั้งครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอโพนพิสัย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด

กิ่งอำเภอรัตนวาปี และกิ่งอำเภอเฝ้าไร่ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 184 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. 2549 ก : 9 - 10) จากการศึกษาข้อมูลและสารสนเทศของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่จัดทำคำรับรองรายงานผลการปฏิบัติราชการเสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) โดยระบุผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก ระหว่างปีการศึกษา 2545 - 2548 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (องค์การมหาชน) สรุปได้ว่า มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดที่ได้รับการประเมินภายนอกแล้ว จำนวน 184 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 และจากจำนวนดังกล่าว มีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยรวม อยู่ในระดับดี เพียง 94 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.08 นอกนั้น อยู่ในระดับพอใช้ และปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. 2549 ข : 7) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ แต่มีปัจจัยบางประการ เช่น สถานภาพจำแนกตามวิทยฐานะของครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าหากครูได้รับการสนับสนุนให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ก็อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้ แต่การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ถ้าหากทำการศึกษาปัจจัยเดียวโดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอื่น อาจทำให้ผลการวิจัยที่ได้ไม่ครอบคลุมสภาพที่ควรเป็น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพของครูที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
- 2.2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย นำความแตกต่างด้านขนาดสถานศึกษาและสถานภาพของครู ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และของบาร์นาร์ด (Herzberg, 1959 : 113 ; Barnard, 1968 : 172) มาสังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ตามแผนภูมิตี่ 1 ดังต่อไปนี้



แผนภูมิตี่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 1,942 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2, 2549 ก : 9 - 10) ดังนี้ คือ

5.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 221 คน
 จำแนกเป็น ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 140 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 81 คน

5.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 589 คน
 จำแนกเป็น ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 381 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 208 คน

5.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,132 คน
จำแนกเป็น ครูที่มีวิทยฐานะ จำนวน 625 คน และครูที่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 507 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling)
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนรวมของประชากรทั้งหมด ใช้ตาราง Krejcie & Morgan
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน แบ่งกลุ่มประชากรตามอำเภอที่เป็นที่ตั้ง
ของสถานศึกษา แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา
และสถานภาพของครู โดยกำหนดให้มีในทุกอำเภอเพื่อให้ครอบคลุมประชากรในทุกพื้นที่
แล้วเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

5.3 ตัวแปร (Variables)

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ขนาดสถานศึกษา และสถานภาพของครู

1) ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ตามจำนวนนักเรียน (กระทรวง
ศึกษาธิการ. 2547 : 4) ได้แก่

- 1.1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 1.2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 1.3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

2) สถานภาพของครู จำแนกเป็น 2 สถานภาพ ตามวิทยฐานะ (กระทรวง
ศึกษาธิการ. 2548 : 36) ได้แก่

- 2.1) ครูที่มีวิทยฐานะ
- 2.2) ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ขวัญในการปฏิบัติงานครู จำแนกตามองค์ประกอบ 6 ด้าน
(Herzberg. 1959 : 113 ; Barnard. 1968 : 172) ได้แก่

- 1) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3) ด้านสภาพการทำงาน
- 4) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
- 5) ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 6) ด้านลักษณะของงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และสถานศึกษา รวมทั้ง ความสนใจต่อ ภารกิจหรืองานในหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และกำลังใจของครูในฐานะบุคลากรของสถานศึกษา โดยจะสะท้อนให้เห็นทางพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงลักษณะในการปฏิบัติงานของครูที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ พึงพอใจ มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความรู้ประสบการณ์และเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และได้รับโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตามความรู้ ความสามารถ

6.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหาร สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้ขอคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือเมื่อ เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจ เช่น ยกย่อง ชมเชยหรือให้สิ่งของ เมื่อปฏิบัติงาน ได้ผลดี การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การพบปะพูดคุยและร่วมสังสรรค์ในบาง โอกาส และการให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขปัญหา ในเรื่องส่วนตัว

6.1.3 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และอาคารประกอบ เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทำให้ครู มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการจัดสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

6.1.4 ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับ การยอมรับในความรู้ ความสามารถและผลงาน ได้รับคำชมเชยจากผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงาน ให้ความเชื่อถือ สรรพทานในการทำงาน และนำเอาแนวคิด เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยในความสามารถ ยินดีให้ร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น

การได้รับรางวัล เช่น โล่ ใบประกาศในการปฏิบัติหน้าที่จากหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น รวมทั้ง การมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม

6.1.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ รักศรัทธาในวิชาชีพครู ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา การได้รับเงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนที่มั่นคง มีโอกาสเลื่อนเงินเดือน การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับให้ความสนใจ ห่วงใยในความปลอดภัย ให้กำลังใจและสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีหลักการและเหตุผลในการดำเนินหรือลงโทษครู รวมทั้ง การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

6.1.6 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ว่า สถานศึกษามีการแบ่งสายงาน บังคับบัญชาและงานในหน้าที่ไว้ชัดเจน ตนเองได้รับผิดชอบงานตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความสุขและเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ และมีความพึงพอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบ

6.2 ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนทุกคน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2549

6.3 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวนเป็น 3 ขนาด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 4) ได้แก่

6.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121- 300 คน

6.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป

6.4 สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของครูที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวนตามวิทยฐานะ เป็น 2 กลุ่ม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : 36) ได้แก่

6.4.1 ครูที่มีวิทยฐานะ หมายถึง ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ ครูชำนาญการ พิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

6.4.2 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และครู

6.5 ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การมีอิทธิพลร่วมกันระหว่างขนาดสถานศึกษากับสถานภาพของครู ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง นำไปใช้วางแผน และกำหนดนโยบาย เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY