

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
The Morale of Teachers in the Primary Schools in Nakhon Si Thammarat Primary
Educational Service Area Office 4

ปรานอม วิเศษประไพ*

ดร.อินทัย ประสาน**

ดร.สุภาพ เต็มรัตน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

*** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study the morale of teachers in the primary schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. 2) To compare the performance and the morale of teachers in the primary schools classified by sex, education, and experiences of teachers in primary schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. The study involves teachers in the primary schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. The samples of 291 teachers from the primary schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 are sought. The research instruments used to gather data are rating scale questionnaire. The data were analyzed by mean of percentage arithmetic, means, standard deviation, F-test, T-test and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The research findings revealed as follows:

1. The morale on performance of teachers in the primary schools of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 was good. The mean value of 4.06 was the highest to the lowest order, one behind the work. The environment and atmosphere the performance. Relationship to work. The progress and compensation and benefits located the high level.

2. The morale of teachers in the Primary schools of education Nakhon Si Thammarat Service Area Office 4 classified by sex education and work experience is statistically significant at 0.05 level of significance. The compensation and benefits are no differences.

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็ว เราจึงต้องพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดนและเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษาของไทย ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมคนเพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ การพัฒนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาในด้านคุณภาพของคนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้คนที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ จะต้องมีการพัฒนาแม้ว่าจะนำเทคโนโลยี

ใหม่ๆเข้ามาช่วยในการพัฒนามากมาย แต่ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพแล้วนั้นยากนักที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ดังนั้นคนหรือทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจหลักของการทำงานและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องให้ความสำคัญจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันทุกองค์กรจะเห็นความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามี

ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารในปัจจุบันมีการพัฒนาไปในทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ โดยมุ่งเน้นเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงและตระหนักอยู่เสมอ คือ การพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรการศึกษาจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพและในการพัฒนาการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมา ก็ยังมีปัญหาหลักที่ต้องเร่งแก้ไขในด้านความครอบคลุมของการบริการของสถานศึกษา ในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาเยาวชนของชาติ และต้องตระหนักดีว่าสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริการและพัฒนาของสถานศึกษาอย่างมากมาย วิธีการและกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกทั้งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบุคลากรหลายระดับเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงการบริหาร รวมทั้งใช้ปัจจัยการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในการดำเนินการพัฒนาครูให้ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและ

สังคมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการก็คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญ และ ก ำ ล ัง จ ใจ ใน การปฏิบัติงานของครูก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูง แสดงว่ามีความรู้สึที่ดีต่อสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษาอยู่ในสภาพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดีหรือต่ำแสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ ความรู้สึกระแวงไม่เชื่อถือซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้นภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลสำเร็จของการจัดการศึกษา

การศึกษาที่ดีที่จะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้และมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยครูที่มีความรู้ดี และมีความสามารถเพียงพอในการอบรมสั่งสอนนักเรียน เพื่อที่เขาเหล่านั้นจะได้มีความฉลาดรอบรู้ มีความประพฤติเหมาะสมที่จะเจริญเติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูนั้นย่อมต้องการสนับสนุนจากผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารขาดการดูแลเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ของครูแล้วย่อมทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 4

3. เป็นการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 1,566 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ซึ่งได้มาจากการสุ่มโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973, 727-728) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนซึ่งมี 5 อำเภอ โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม ได้แก่ อำเภอนวม อำเภอสหัส อำเภอนพิตำ และอำเภอนครหลวง โดยคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละโรงเรียนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากจำนวนครูแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) จำนวน 3 ข้อ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับ

เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มี 5 ด้าน ซึ่งมีจำนวน 40 ข้อ คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้คำตอบในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามหลักทฤษฎีของ Herzberg (1989) ซึ่งกำหนดความมากน้อยตามความคิดเห็นของผู้ตอบคำถามตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสามารถวัดได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ แล้วนำมาสร้างและปรับปรุงเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาความสอดคล้องตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC ถ้ามีค่าอยู่ในระดับ 0.50 ขึ้นไปถือว่ายอมรับได้ และนำข้อเสนอแนะทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไขและได้ค่า IOC = 0.94

5. นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.93

7. จัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สอบถามประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครศรีธรรมราชถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน 319 ฉบับเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลไปให้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 และนัดหมายขอรับคืนจากฝ่ายวิชาการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 หลังแจกแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละโรงเรียนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับมาทุกฉบับโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.22

4. วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่ได้วางแผนไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายชื่อ รายด้าน รวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบโดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00
หมายถึง ขวัญและกำลังใจระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49
หมายถึง ขวัญและกำลังใจระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49
หมายถึง ขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49
หมายถึง ขวัญและกำลังใจระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49
หมายถึง ขวัญและกำลังใจระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจระหว่างเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานและด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและวุฒิการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่การ

งาน ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน
สัมพันธภาพในการทำงานและด้านความ
เจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ
เป็นเพราะว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต
4 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งอยู่
ในระดับมากเพราะสภาพโรงเรียนมีสภาพ
สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ดี ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่การงานมี
คุณภาพสูงจึงมีผลต่อการได้รับคำตอบแทน
และสวัสดิการดีและใน ด้านความ มี
สัมพันธภาพในการทำงานจึงดีตามไปด้วย
และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงานซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ
งานวิจัยของเจตติ วิระนาทินทร์ (2540) ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยแต่ละ
ด้านที่นำมาศึกษามีผลต่อขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของคำทอง อามาตย์มนตรี (2540) ได้
ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัด
หนองบัวลำภูพบว่าสภาพขวัญกำลังใจโดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของมนูญ จันทรสุข (2544) ได้ศึกษา
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียนเลี้ยงแกะและกันดารจังหวัดยะลา
พบว่ามีความเฉลี่ยโดยภาพรวมมีขวัญกำลังใจอยู่
ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ตามลำดับ พบว่าด้านความพึงพอใจในงาน
ด้านความมีสัมพันธภาพด้านความมั่นคง
ปลอดภัยมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง
ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือและด้านสวัสดิการที่
ได้รับมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง
และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร ทอง
จินดา (2545) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่ามี
ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากโดยมีรายด้าน
ต่างๆตามลำดับดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน
ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไปและการ
ปฏิบัติงานตามระเบียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ
กำลังใจของข้าราชการครูสายผู้สอนอยู่ในระดับ
มากได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลออ
พันธุ์วงศ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวินัยเรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่ามีความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการและด้านความก้าวหน้า ในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต
4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยอาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันจึงทำให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานในช่วงอายุ 1- 10 ปี มีความเห็นแตกต่างระหว่างอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร ศรีแก้ว (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน เช่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถ เฉพาะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และด้านความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพอใจของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ใน

ระดับปานกลาง และจากการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และนอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัฐด พึ่งนุสนธ์ (2540) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นพบว่าระดับขวัญของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านปัจจัย กระตุ้นอยู่ในระดับต่ำคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจตามตัวแปรพบว่าครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานและขนาดของโรงเรียน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแต่ระดับขวัญกำลังใจของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนอาชีวศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและรายได้ต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kemper (1975) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทิร์น แคลิฟอร์เนีย ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิโก ผลการวิจัยพบว่ามีอยู่ 3 กรณีที่ครูพึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ

ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูกับผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจงานมี 3 ประการ คือ นโยบายท้องถิ่นการบริหารการยอมรับนับถือและสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้นพบว่ามีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจเท่ากัน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cook (1980) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี อายุ 46 ปี ขึ้นไปมีขวัญสูง ครูเพศหญิงมีขวัญสูงกว่าครูเพศชาย ที่ไม่ใช่คนผิวขาว ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูไม่ปรากฏความแตกต่างระหว่างขวัญกับสถานภาพการสมรส ประสิทธิภาพในการสอน จำนวนปีที่สอน และระดับการศึกษาของครู และผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญสกุลพอง (2542) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนตามแนวชายแดนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ ความตั้งใจและอุทิศตนให้กับงาน มีกำลังใจขวัญอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพร้อมของอุปกรณ์การสอน ส่วนตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง รายได้สุทธิ จำนวนคาบสอน และภูมิลำเนาเดิม ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและครูควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

1.2 ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสนุกในการทำงาน มีการให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะ ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นควรร่วมกันหาทางแก้ไข

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยยกย่องเมื่อครูทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาครูในด้านต่างๆ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม เช่นการส่งเข้าอบรมพัฒนาส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอระดับวิทยฐานะของครู เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

2.1 ควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและมีการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอน ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม มีความโปร่งใสโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน

2.2 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ปัญหาและมีการสั่งการหรือการมอบหมายงานอย่างชัดเจน

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการให้แก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ ความความสามารถด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมตลอดจนเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและตรงตามคุณสมบัติของแต่ละบุคคล

3.2 ส่งเสริมด้านสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส เช่น การพิจารณา

ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ใช้หลักคุณธรรมพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานจะทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยประเมินผลหรือติดตามผลในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทุกปี เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาโครงสร้างองค์การและปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีขวัญและกำลังใจของครูแต่ละกลุ่มงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ปัจจัยเกื้อหนุนได้ตรงกับความต้องการของครู

บรรณานุกรม

- ชาญ สกุลพอง.(2542). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชายแดนสังกัดกรม
สามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถ้วนโรสนา ไช้เนื้แด. (2550) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ถาวร ศรีแก้ว. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช .
- ธีรนนท์ ทิธา. (2539). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับ
มัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มบุญ จันทร์สุข. (2544). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสียงภัยและ
กันดาร จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร.
- ลออ พันธุ์วงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สราวุธ ยมวรรณ. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับ 4
กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สิริพร ทองจินดา. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส.
ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

