

ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่¹

Job Satisfaction and Morale of Teachers in Expanded Educational
Opportunity Schools under Krabi Primary Educational
Service Area Office¹

วรัญญา ใจเกลี้ยง², อนุศักดิ์ ห่องแสงี่ยม²

Waranya Chaikleang², AnusakHongsa-ngiam³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่นด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.95 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงาน

¹ วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2559

² นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

3. ความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to explore the level of teachers' satisfaction and morale to perform their job in Expanded Educational Opportunity schools under Krabi Primary Educational Service Area Office, and to investigate the relationship between those teachers' job satisfaction and morale. The questionnaires with satisfaction reliability at $\alpha = 0.91$ and morale reliability at $\alpha = 0.95$ were administered with the sample group of 248 teachers. The collected data were analyzed in terms of frequency distributions, percentages, means, standard deviations and Pearson product-moment correlation coefficient. The findings of the study were as follows:

1. The job satisfaction of teachers in the Expanded Educational Opportunity schools under Krabi Primary Educational Service Area Office, were both at high level for overall and every aspect; especially in their responsibilities and the successes in their job.

2. The morale of teachers to perform their job in the Expanded Educational Opportunity schools under Krabi Primary Educational Service Area Office, were also both at high level for overall and every aspect; particularly in terms of stability in their job and the relationship among their colleagues.

3. The relationship between job satisfaction and morale of teachers in the Expanded Educational Opportunity schools under Krabi Primary Educational Service Area Office, performed at linearly high positive correlation with the statistical significance level at .01.

Keywords : Job Satisfaction, Job Morale, Teachers in Expanding Educational Opportunity Schools.

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้อย่างสมบูรณ์ ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพคนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ของประเทศไทยจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแบบองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลาง โดยบูรณาการกระบวนการทุกด้านให้เชื่อมโยงกัน (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545) ต่อมาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นกรอบลางแนวทางในการบริหารและพัฒนาประเทศ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน พัฒนابนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้าง

ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 : ศ-พ) มีการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ ให้แก่ครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศโดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : ข – 8)

การศึกษานั้นเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาทำให้มนุษย์มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และความสามารถในการประกอบสัมมาชีพ สร้างประสบการณ์ กล่อมเกล้าให้บุคคลมีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ รวมถึงปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยการจัดการศึกษาในประเทศไทยซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และสามารถบูรณาการได้อย่างเหมาะสม (ศึกษาธิการ, 2546 : 1-5) ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว สถานศึกษาจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลและองค์กรหลายๆ ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชน โดยเฉพาะครูนั้นถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และทำหน้าที่โดยตรงในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้และทักษะแก่ผู้เรียนที่พร้อมจะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของชาติต่อไป นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัตินี้ที่ต่างกันไป ให้แก่ผู้เรียนที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันจะทำให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม

การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจและความศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรของ

บุคลากรในองค์กรอันจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ (คณะกรรมการข้าราชการครู, 2546 : 1) สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 15) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงานและขาดขวัญกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง ส่งผลเสียต่องานได้ ทั้งนี้ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 232) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจที่เกิดขึ้นในการทำงานใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจริงใจที่จะกระทำการต่างๆ อย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจหรือขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ

ฉะนั้น การที่ครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้ ครูจะต้องมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม อันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีวินัยปฏิบัติในการปฏิบัติงาน เข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ การขาดขวัญกำลังใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา การจัดการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประกอบด้วยสถานศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กระจายอยู่ทั่วทั้งจังหวัดครอบคลุม 8 อำเภอ โดยครูในสังกัดต้องมีภาระหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวาง ต้องแบกรับภาระงานทั้งในเวลาปฏิบัติราชการปกติและนอกเวลาราชการอยู่เสมอ การที่ครูต้องเสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายเหนื่อยล้า เกิดความเฉื่อยชา ขาดความ

กระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาโดยรวมได้เป็นอย่างดี (อรภาณุจน์ ฉิดเสน, 2556 : 3) โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ครูจะต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรืออาจต้องรับภาระในการจัดการศึกษาในช่วงก่อนประถมศึกษาอีกด้วย ครูส่วนใหญ่จึงมีภาระหน้าที่มากขึ้นกว่าปกติ ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอย่างแน่นอน ข้อเท็จจริงที่พบในประเทศไทยประการหนึ่งที่ยังรับรู้กันทั่วไปคือ ครูเป็นกลุ่มข้าราชการที่ร่วมในโครงการเกษียณก่อนกำหนดจำนวนมาก อย่างน่าเป็นห่วง (มดิชนรายวัน, 2555) นับเป็นการสูญเสียกำลังคนที่น่าเสียดายอย่างยิ่ง ผลเช่นนี้อาจมาจากการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ได้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อให้ทราบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเหล่านี้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพียงใด และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ผลการศึกษาที่ได้ น่าจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดมีความเข้าใจถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของครู นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อหาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับสูง

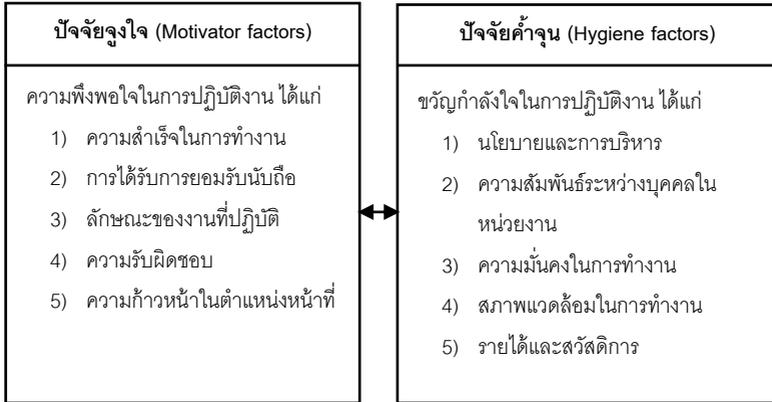
วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งมีจำนวน 653 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา กำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 248 คน ทำการสุ่มด้วยวิธีการแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) จำแนกตามโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากแต่ละโรงเรียน โดยกระจายให้ครอบคลุมความหลากหลายของประชากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระยะเวลาที่ใช้การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใน 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลีเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72-73)

ตอนที่ 3 สอบถามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ รวมข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 72-73)เช่นเดียวกัน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าข้อคำถามในมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ และเมื่อนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านควนต่อ โรงเรียนชุมชนบ้านศาลาด่าน โรงเรียนวัดโคกยางรวมจำนวน 30คน เพื่อหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตอนที่ 2 เท่ากับ 0.91และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95 จึงถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงาน

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

3. ความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เกี่ยวกับการมีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติส่งผลให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยที่ได้เช่นนี้ เนื่องจากข้าราชการครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงซึ่งความเป็นครูของแต่ละคน อาจกำหนดได้ว่าครูมีงานสอน งานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งในส่วนของความรับผิดชอบต่างๆ เหล่านี้ยังประกอบไปด้วยภาระหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายนอกจากงานสอน แต่ด้วยในจิตวิญญาณของความเป็นครู ทำให้ข้าราชการครูล้วนตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทั้งการทำงานในภาระหน้าที่ส่วนบุคคล และการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ต้องมีความมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเสร็จทันเวลาที่กำหนด ในการที่สถานศึกษามอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถทำให้ข้าราชการครู ได้ใช้ความคิดริเริ่มกล้าตัดสินใจมีโอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางานได้เต็มที่

ผลข้างต้นนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959 : 113-115) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติหรือเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจ

ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพคือ ความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้นมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ การได้รับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่องานส่งผลทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและเรื่องความสำเร็จในการทำงาน หากข้าราชการครูมีความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติในความสำเร็จของงาน เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัดหรือเมื่อได้งานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปตามความต้องการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ เป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความเต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไป และเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องเป็นงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวรวมทั้งการที่สถานศึกษามีการพิจารณามอบหมายงานตามความเหมาะสมโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และในการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องขอบข่ายหน้าที่และภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนทำให้ครูทำงานได้สะดวกรวดเร็วและได้รับอิสระในการปฏิบัติงานและมีงบประมาณเพียงพอเมื่อครูเจอปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอรับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากหัวหน้าฝ่ายงานได้จนครูสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ทำที่สุดครูก็จะเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติและมองเห็นความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ประสารแสง (2542 : 22) ที่กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานว่าคนเราโดยมากมีความพอใจแท้จริงเมื่อได้ทำงานที่ตนชอบผู้ปฏิบัติงานจะชอบงานของตนเมื่อได้รับการตรวจแนะนำอย่างใกล้ชิดจะทำงานนั้นๆ ได้อย่างสบายใจมากจะพยายามทำอย่างดีและรู้สึกว่างานนั้นให้โอกาสแก่ตนที่จะใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และตนเองเจริญขึ้นด้วยรวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของแม็คเคลล์แลนด์ (McClelland, 1973) ที่ได้ให้แนวทางไว้ว่ามนุษย์ต้องการประสบความสำเร็จตามแนวคิดตนเองที่ต้องการกำหนดเป้าหมายที่ค่อนข้างยากและสามารถดำเนินการให้บรรลุสมประสงค์ได้ให้กับตนเองโดยมนุษย์สนใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าที่จะสนใจผลตอบแทนหรือเงินรางวัลที่จะได้รับและมนุษย์ชอบที่จะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์พงษ์ธรรมอาชวกุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในระดับมาก

สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่จะมีระดับสูง หากได้รับการตอบสนองด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความมั่นคงและไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเกี่ยวกับการมีอิทธิพลไม่ตรีที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและ

การบริหารงาน เกี่ยวกับระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านรายได้และสวัสดิการ เกี่ยวกับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับความเหมาะสม ของจำนวนบุคลากรในองค์กรกับปริมาณงาน ผลที่พบว่าความมั่นคงในการทำงาน ในเรื่องความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงและไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานเนื่องจากตำแหน่ง ข้าราชการครูมีความมั่นคง มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความกังวลว่าจะถูกหน่วงงานให้ออกจากตำแหน่งงาน การได้รับการปกป้อง ค้ำครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสีย ตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ การขจัดความกลัว เป็นสิ่งที่สร้างความ มั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ข้าราชการครู ก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องการเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นที่ปรึกษาหารือหรือช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาจากการปฏิบัติงานต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต้องการความจริงใจความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะถ้าข้าราชการครูได้รับ สิ่งเหล่านี้จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจแต่ถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้อาจทำให้ครูรู้สึกเบื่อหน่าย เฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1943 : 370) ขั้นที่3ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่นและต้องการมีสัมพันธภาพ ที่ดีกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการในสิ่งต่อไปนี่คือมีเพื่อนสนิทไม่ต้องการอยู่คนเดียวการยอมรับจากกลุ่มเช่นกลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อนกลุ่มที่ทำงานการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและ ความต้องการขั้นที่4ที่กล่าวว่ามนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่าและเป็นที่ยอมรับ

นับถือจากผู้อื่นซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่มองตนเองมีคุณค่าสูงเป็นที่น่าเคารพยกย่องจากตนเองและผู้อื่นต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถมีคุณค่ามีเกียรติ มีตำแหน่งมีฐานะบุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่ามีประโยชน์

ซึ่งผลจากการวิจัยก็แสดงให้เห็นแล้วว่าการเกิดขวัญกำลังใจที่ดีของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ มาจากความมั่นคงในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ทั้งในเชิงของตัวแปรย่อยแต่ละด้านและภาพรวม พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งสิ้น แสดงว่าเป็นความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมกับขวัญกำลังใจด้านนโยบายและการบริหารงานและขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 และ 0.77 ตามลำดับ

ผลเช่นนี้ตรงกับปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้คนเกิดความพอใจที่จะทำงาน และที่เรียกกันว่าปัจจัยค้ำจุนก็เพราะว่าถ้าปัจจัยประเภทนี้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งขาดไปคนก็อาจมาทำงานแต่ทำด้วยความไม่เต็มใจ สภาพเช่นนี้ทำให้เกิดอาการสุขภาพจิตเสื่อมได้ในเวลาต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะเฉพาะในการบริหารด้วยการใช้เทคนิคในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และเกิดความพอใจของคนทุกฝ่ายและในด้านการกำหนดนโยบายต้อง มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย

อย่างเพียงพอ เพื่อความเข้าใจตรงกันและทุกคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงาน ได้แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบาย ย่อมเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น หากบุคคลในองค์กรไม่เข้าใจชัดเจนถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่เข้าใจมาตรฐานและเป้าหมายของงานแล้วย่อมมีความสับสนเพราะจะปฏิบัติได้ไม่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมกับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 และ 0.78 ตามลำดับ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ ทำทนายความสามารถ ต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยากง่ายและกว้างขวางและเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดมาประดิษฐ์คิดค้นคว้าหาสิ่งใหม่หรือแบบใหม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยงานที่ทำทนายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับการได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญมากขึ้นไม่ว่าจะโดยการฝึกอบรม การให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสร้างประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนเกิดความขยันหรือมีชีวิตชีวาในการทำงานเป็นเครื่องปรุงทำให้เกิดรสชาติในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นในระดับสูงทั้งสิ้น ดังนั้น ในภาพรวมจึงปรากฏว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์เชิงเส้นทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.81 ดังนั้น ความพึงพอใจกับขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน จึงมี

ความสัมพันธ์เชิงเส้นทางบวกในระดับสูงเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของของเฮอริช เบอริก (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959) อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ หากหน่วยงานใดมีการสร้าง ดูแลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจได้สูงสุดแล้ว หน่วยงานเหล่านั้นก็จะเกิดสัมฤทธิ์ผลในงานได้สูงสุดเช่นเดียวกัน ดังนั้น การเสริมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรควรเป็นงานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง

1.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในด้านความรับผิดชอบมีระดับความพึงพอใจสูงสุด ในประเด็น การตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และท้ายสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออันแสดงให้เห็นว่ากรมอบหมายงานให้ถูกต้อง เหมาะสมตรงตามความสามารถของครู ให้ครูได้เห็นคุณค่าของตนเอง ได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่เหมาะสมกับงานนั้น ย่อมมีคุณค่าและความหมายและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วยผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยต่อการเอาใจใส่ต่อบุคลากรในสังกัดต่อการมอบหมายงานให้ถูกต้อง เหมาะสม

1.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับขวัญกำลังใจสูงสุด ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับขวัญกำลังใจในลำดับท้ายสุดนั้น แสดงให้เห็นว่าครูมีความมั่นใจในความมั่นคงของ การทำงานในปัจจุบัน เพราะสัมผัสได้ว่าเป็นงานในตำแหน่งที่มี

เกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ยินดีปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกัน มีความเป็นกันเองและจิตใจต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตร แต่มีข้อสังเกตให้เห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะต่ำกว่าการทำงานร่วมกันในระดับเพื่อนร่วมงานในข้อนี้ผู้บริหารจึงควรทบทวนบทบาทของตนเองว่าสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อยู่ในระดับใด การครองคนได้อย่างเหมาะสมย่อมจะมัดใจคนซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงานได้ด้วยศรัทธา มีค่าเหนือยิ่งกว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาคความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 การศึกษาระดับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในทุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2.2 การศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการครูในโรงเรียนเฉพาะระดับประถมศึกษา และในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 การศึกษาการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานหรือสถานภาพพื้นฐานอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **แผนพัฒนา**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ :

สำนักนายกรัฐมนตรี.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน.(2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)**. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2549.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2554.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2546). **คณะกรรมการข้าราชการครู 2546**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
มติชนรายวัน.(2555). **ป่วนแน่! "ครู" 20,000 คน ลั่นเออร์ลี่-เกษียณ หวั่นกระทบนักเรียน**.ข่าวการศึกษา : 3ก.ค.2555.

ศักดิ์พงษ์ ธรรมอาชวกุล. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศึกษานิเทศก์, กระทรวง. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

เสริมศักดิ์ ประสารแสง. (2540). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.กรุงเทพมหานคร : สำนัข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย

สุภาณี จินดาหลวง. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

อรภาณูจน์ ชีตเสณ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607- 610.

Maslow. A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50:370-396.

McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28, 1-14.