การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

The Morale and Encouragement for Job Performance of Teachers Under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1

ทิพย์วิมล ณุวงษ์ศรี[1], ไพรวัลย์ โคตรตะ[2*], สุวิมล โพธิ์กลิ่น[3]
Thipwimon Nuwongsri[1], Paiwan Kotta[2*], Suwimon Phoklin[3]

[1,2,3] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
[1,2,3] Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding email: thipwimon.ng63@ubru.ac.th
Received: 24 January 2022; Revised: 4 April 2022; Accepted: 8 April 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 จำนวน 285 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบสัดส่วนของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ ตำแหน่ง และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 คือ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าอาชีพครู สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์ของ

ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและปฏิบัติหน้าที่พิเศษฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ตัดสินใจ รวมถึงการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้วยกัลยาณมิตรต่อข้าราชการครู สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ส่งเสริมและสนับสนุนเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ควรได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการ และควรมีนโยบายที่เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

ABSTRACT

The purposes of this research were:1) to study the level of morale in the job performance of teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 2) compare the morale in job performance of teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 which was classified by gender factors, schools' size, and the position at work of the teachers and 3) find out the guidelines for promoting morale and motivation in job performance of teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1.
The research consisted of 285 teachers in the academic year 2020. The sample was collected from the stratified sampling which depends on school sizes and sample size determination by using Krejcie and Morgan approach. The questionnaire with a 5-level rating scale was introduced to use for data collection with a total level of confidence (reliability) of .96. The statistic used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Sample T-test for two small groups of samples and more than two groups), F-test, pair difference test by Scheffe's method, and content analysis.

The results were shown that: 1) The overall level of morale in job performance of teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level in all 6 aspects. 2) The comparison of the morale in job performance of teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 which was classified by gender factors, school size, and the position at work of the teachers were as follows; The overall morale in job performance of the teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 in relevance to gender factors were not significantly different. Considering each aspect ordered showed that only the point of advancement in the job position was significantly different at the level of 0.05. Moreover, the overall morale in the job performance of the teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 in relevance to schools' size was not significantly different in both total and each aspect. In addition, the overall morale in job performance of the teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 in relevance to the position at work was not significantly different in both total or each aspect.3) The suggestions for promoting morale and motivation in the job

performance of teachers in Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 were found that the school should pay attention to the relationship between teachers and the school director and increase more opportunities for teachers in team-working with the positive suggestions and other supporting ideas from the school director. The school must promote the relationship between fellow teachers to work effectively and must have a sufficient budget to provide for work including more convenience in welfare benefits is a plus. The school should have better strategies for maintaining effective security and better additional welfare for the teachers to promote morale in job performance. The school also should give more importance to the career advancement of teachers on a regular basis.

Keywords: The Morale in Job Performance of teachers, Yasothon Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษานั้นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่ง คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหาร สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (ดุจดาว จิตใส, 2554: 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กล่าวคือต้องรู้จักการโน้มน้าวจิตใจบุคลากร ให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและเกิด ความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องดูแลและเอาใจใส่ สนับสนุนทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มประสิทธิภาพที่สุด แม้จะเป็นเรื่องยากที่ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความคิดเห็นและความต้องการให้มาร่วมมือร่วมกันปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีความสุข แต่ก็มีผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษา ทุ่มเท เสียสละเพื่อส่วนรวมในการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้สำเร็จและนำไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าไปอย่างไม่สิ้นสุด (สุธาทิพย์ บุญเสม, 2550: 1)

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจ เรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้แสดงออกด้านพฤติกรรมตามที่ต้องการ การศึกษาขวัญกำลังใจของบุคคลมีประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550 :166) (Davis and Newstrom, 1985: 59) ซึ่งให้ความเห็นว่าเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องให้ความเอาใจใส่ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้อยู่ในระดับดีและสูงอยู่เสมอ นอกจากนี้ (Harrel,1964: 260-262) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานพบว่า นอกจากปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานแล้ว บางครั้งน่าจะเกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคลได้ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว

ระยะเวลาการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ควรให้ความสำคัญที่จะศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรต้นในเรื่องเหล่านี้ จะทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจตามตัวแปรที่จะศึกษา รวมถึงผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

โดยสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในรอบปีที่ผ่านมาปรากฏปัญหาหลายประการที่ควรพิจารณา และปัญหาบุคลากรทางการศึกษา ก็เป็นปัญหาหนึ่งที่ เร่งด่วนที่จำเป็นจะต้องพิจารณาแก้ไข เพื่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา คือ ปัญหาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. 2563 : 39) ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพทางการศึกษา เพราะครูในสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ครูในสถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพก็ต่อเมื่อครูในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง หากครูในสถานศึกษาขาดขวัญกำลังใจหรือขวัญเพราะปัญหาต่างๆเกิดขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะไม่ดีด้วย เนื่องจากครูขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นและขาดวามรับผิดชอบในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

จากปัญหาข้างต้นพบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 น่าจะมีเหตุผลบางประการส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อนำเสนอเป็นสารสนเทศ รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงหาแนวทางแก้ปัญหาหรือนำกลวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างรอบด้าน ครอบคลุม ถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 1,058 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 187 โรงเรียน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ใช้วิธีการแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียนได้ทำการแบ่งเป็น 2 ชั้นคือ โรงเรียนขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เมื่อได้ชั้นแล้วนำมาเทียบกับตารางของเครซีและมอร์แกน (Kejcie and Morgan 1970: 608) อ้างถึงในธีระวุฒิ เอกะกุล 2552: 127) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 285 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง 2) ตำแหน่ง ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการขึ้นไป 3) ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ใน 6 ด้านได้ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู 3) ความพอใจในหน้าที่การงาน และรู้สึกเป็นที่ยอมรับ 4) สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการของโรงเรียน 5) ความมั่นคง และปลอดภัย 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ ผดุง วุฒิเอ้ย (2552), เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554),Wiles (1953), Anderson and Van (1963), Ovard (1966), Sison (1966), Benley and Rempel (1970) ซึ่งได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู 3) ความพอใจในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ 4) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 5) ความมั่นคงและปลอดภัย 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในในปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เฉพาะที่เกี่ยวกับตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

4.2 ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1)ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวความคิด วัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือ 3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ 4) สร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามในแต่ละประเด็นและแต่ละด้านนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและ ปรับปรุงแก้ไข 6) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และประเมินค่าหาความสอดคล้องภายในเครื่องมือ โดยใช้เกณฑ์มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นและให้คะแนน 0.96 7) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 9) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามส่งและรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยนำหนังสือพร้อมกับแบบสอบถามถึงข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละร้อย นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับหลังจากได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้วและใช้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ผลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน 285 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	105	36.80
	1.2 หญิง	180	63.20
รวม		**285**	**100**
2. ตำแหน่ง	2.1 ครูผู้ช่วย	72	25.30
	2.2 ครู	80	28.00
	2.3 ครูชำนาญการขึ้นไป	133	46.70

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
รวม		**285**	**100**
3. ขนาดของโรงเรียน	3.1 ขนาดกลางและขนาดใหญ่	140	49.10
	3.2 ขนาดเล็ก	145	50.90
รวม		**285**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีตำแหน่งครูชำนาญการขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 46.70 และส่วนใหญ่มีขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 50.90

2. ผลการวิเคราะห์สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	4.27	0.39	มาก
2. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนครู	4.23	0.35	มาก
3. ด้านความพอใจในงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ	4.22	0.46	มาก
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	4.32	0.45	มาก
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	4.27	0.41	มาก
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.16	0.41	มาก
เฉลี่ย	**4.25**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. =0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือด้านมีค่าเฉลี่ยท่ากันสองด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู

กับผู้บริหาร และ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.27 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความพอใจในงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.22

3. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 3 – 6

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามเพศ

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	P-value
	ชาย (n=105)		หญิง (n =180)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	4.26	0.42	4.27	0.38	-0.051	0.959
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู	4.26	0.36	4.22	0.34	0.983	0.334
3. ด้านความพอใจในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ	4.24	0.45	4.22	0.46	0.346	0.729
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	4.28	0.51	4.34	0.42	-1.083	0.280
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	4.25	0.46	4.28	0.38	-0.625	0.533
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.14	0.38	4.17	0.43	-0.776*	0.438
รวม	**4.24**	**0.38**	**4.26**	**0.33**	**-0.287**	**0.774**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-values
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	0.042	2.660	0.767
	ภายในกลุ่ม	44.19	282	0.157		
	รวม	**44.270**	**284**			
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู	ระหว่างกลุ่ม	0.407	2	0.204	1.680	0.189
	ภายในกลุ่ม	34.300	282	0.122		
	รวม	**34.708**	**284**			
3. ด้านความพอใจในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	0.098	0.467	0.627
	ภายในกลุ่ม	58.949	282	0.209		
	รวม	**59.145**	**284**			
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.019	0.981
	ภายในกลุ่ม	59.413	282	0.211		
	รวม	59.421	284			
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.095	0.910
	ภายในกลุ่ม	48.105	282	0.171		
	รวม	48.137	284			
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.075	0.450	0.638
	ภายในกลุ่ม	47.316	282	0.168		
	รวม	47.467	284			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.099**	**2**	**0.050**	**0.414**	**0.661**
	ภายในกลุ่ม	**33.715**	**282**	**0.120**		
	รวม	**33.814**	**284**			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดของโรงเรียน				t	P-value
	ขนาดกลางและขนาดใหญ่ (n=140)		ขนาดเล็ก (n =145)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร	4.27	0.39	4.26	0.40	0.034	0.97
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู	4.23	0.37	4.24	0.33	-0.223	0.84
3. ด้านความพอใจในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ	4.22	0.44	4.23	0.47	-0.062	0.95
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	4.30	0.45	4.34	0.47	-0.664	0.51
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	4.26	0.41	4.28	0.42	-0.466	0.64
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.18	0.40	4.14	0.42	0.865	0.39
เฉลี่ย	**4.24**	**0.33**	**4.26**	**0.36**	**-0.113**	**0.91**

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและปฏิบัติหน้าที่พิเศษ ในสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาผลการเรียนรู้ และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทร่วมกันในการวางแผนตัดสินใจ รวมถึงการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงด้วยกัลยาณมิตรต่อครู แก้ปัญหาครูได้อย่างรอบด้าน

4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกันโดยให้มีกิจกรรมที่ให้ครูได้แสดงออกถึงความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ มีนโยบายโครงการเกี่ยวกับการสันทนาการนอกสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความร่วมมือในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

4.3 ด้านความพอใจในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ สถานศึกษาควรมีนโยบายที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนการปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถและความสมัครใจของครู ควรให้อิสระในหน้าที่การสอน หน้าที่พิเศษ และ

หน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความพึงพอใจ ยอมรับนับถือจากผู้รับบริการ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจสูงในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน

4.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ครูควรได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการสร้างสื่อ และจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

4.5 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย สถานศึกษาควรมีนโยบายที่เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูให้ครูรู้สึกมั่นคง มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาด้วยความสุข รวมถึงความปลอดภัยในขณะปฏิบัติราชการทั้งในและนอกสถานศึกษา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครู

4.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมด้านการศึกษา และศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่นเพื่อนำแนวคิดมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างรอบด้านและสม่ำเสมอ ทั้งนี้สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัย ของวรรณภา กลับคง (2552: 67-70) ซึ่งได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ที่ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้างจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมมีค่ามาก และกับทฤษฎีสองปัจจัยที่เป็นดังนี้แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว โดยเฉพาะ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นดังนี้แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บริการต่างๆ อย่างเต็มที่เพื่อให้ครูได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมต่างๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเต็มที่ และข้อที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นดังนี้แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะนั้นยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เนือง ๆ ทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา เทวา (2564) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาดของโรงเรียน และตำแหน่ง พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ คือ เพศหญิง และเพศชาย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายการส่งเสริมสวัสดิการ การให้บริการ อำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรโดยเสมอภาคกัน ไม่ได้กำหนดเพศ อีกทั้งครูชายและหญิงต่างก็มีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่เท่าเทียมกันให้ตรงกับความสามารถและความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับ (ธวัชชัย ฟักเทพ 2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Suzanne (1986:361-A อ้างถึงใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556:55) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีฝ่ายงานที่ต้องรับผิดชอบเหมือนกัน และต่างก็มีเป้าหมายเดียวกันคือต้องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงหวังที่จะให้นักเรียน เก่ง ดีและมีความสุขเหมือนกัน จึงทำให้ขวัญและกำลังใจไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Cook, 1981 อ้างถึงใน วรรณภา กลับคง, 2552 : 48) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามตำแหน่ง คือ ครูผู้ช่วย ครู และครูชำนาญการขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษาทุกคนล้วนมีเป้าหมายและความตั้งใจที่จะทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายที่ชัดเจนเหมือนกัน (ปณต สิงห์สุขโรจน์ 2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้างจังหวัดจันทบุรี การเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ตำแหน่งงาน ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและปฏิบัติหน้าที่พิเศษฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ตัดสินใจ รวมถึงการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงด้วยกัลยาณมิตรต่อข้าราชการครู สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของข้าราชการครูในสถานศึกษาเดียวกัน การปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถและความสมัครใจของข้าราชการครู สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัชชัย ฟักเทพ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ระดับมาก พิจารณาตามด้านปรากกฏว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ที่ระดับมากสุด สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้าตำแหน่งการงาน ของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูตระหนักรู้ พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมด้านการศึกษา และศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่นเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง หรือพัฒนาวิชาชีพนำมาพัฒนาครู ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างรอบด้านและสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำความรู้มาพัฒนานักเรียน และสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรมีนโยบายที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน วัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมท้องถิ่น อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถและความสมัครใจของข้าราชการครู ควรให้อิสระในหน้าที่การสอน หน้าที่พิเศษ และหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนควรได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการสร้างสื่อ และจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 กับข้าราชการครูในสังกัดอื่น ๆ

2.3 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

เอกสารอ้างอิง

จินตนา เทวา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ดุจดาว จิตใส. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีระวุฒิ เอกะกุล.(2552). *การวิจัยปฏิบัติการ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์ กรุ๊ป.

ธวัชชัย ฟักเทพ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย* [รายงานปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2* [รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ปณต สิงห์สุขโรจน์. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี* [รายงานปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผดุง วุฒิเอ้ย. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงาน พัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่.* [รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนต์ชัย สุวรรณหงส์. (2554). *สภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียน บริหารธุรกิจอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานวิจัยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาโรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา.

วรรณภา กลับคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2550,2 มิถุนายน). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ.

ธีระ ฟิล์ม และไซเท็กซ์. ศูนย์เฝ้าระวังเชิงองค์ความรู้สถานการณ์ภาคใต้ความไม่สงบ ในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย. https://www.deepsouthwatch.org,2550

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. ยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1.

สุธาทิพย์ บุญเสม. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี* [รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Anderson, Laster W., and Lauren A. Van Kyke. (1963). *School Administration*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Benley, Ralph R., and Avero M. (1970). Rampel. *Manual for the Purdue Teacher Opinionaire*. West Lafayette: Indiana University Book Store.

Davis, Keith, and John W. (1985). Newstrom. *The Dynamics of Human Relation at Work: Organizational Behavior* (7th ed). New York: Mcgraw–Hill.

Herrel,Thommas Willard. (1964). *Industrial Psychology*. Culcutta: Oxford and IBM.

Ovard, Glen F. (1966). *Administration of Changing Secondary School***.** New York: The McMillan Company.

Sison, Perfecto S. (1996). *Personnel Management: Principle and Practice*. Gues City: Simon's Printing Press.
Wiles, Kimball. (1953). *Supervision for Better Schools*. New York: Prentice-Hall Inc.