

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ
ศึกษา ในจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต และคฤหัสถ์
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย มีระดับขวัญ
การปฏิบัติงานในระดับน้อย
2. ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต และคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม
ในจังหวัดหนองคาย มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากร ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็น ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ปี พ. ศ. 2547 จำนวน 84 รูป/คน

2. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูที่เป็น

1. บรรพชิต
2. คฤหัสถ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขบวนการปฏิบัติงานโดยศึกษาจากองค์ประกอบของขบวนการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ได้แก่

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
6. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists) จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของขบวนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน จำนวน 49 ข้อ ได้

แก่ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงในอาชีพ และ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย รวมทั้งสิ้น 14 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ร่วมมือ และประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่ผู้วิจัยจะได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามจำนวน 84 ฉบับ นำไปฝากไว้ที่โรงเรียนเป็นเวลา 1 สัปดาห์ จึงเดินทางไปเก็บแบบสอบถามดังกล่าวคืนอีกครั้งหนึ่ง
3. ได้แบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 84 ฉบับ จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับขบวนการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคายโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขบวนการปฏิบัติงานระหว่างครูที่เป็นบรรพชิต และครูที่เป็นคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคายโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีทดสอบค่า t-test (Independent Sample)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดแบบ ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยการตีความข้อมูลคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า

1. สภาพทั่วไป

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากร จำนวน 84 รูป/คน จำแนกเป็น บรรพชิต จำนวน 35 รูป คิดเป็นร้อยละ 41.67 และเป็นคฤหัสถ์ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33

2. ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย

โดยเฉลี่ยแล้วระดับขวัญการปฏิบัติงานโดยรวมของครูที่เป็นบรรพชิต และคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เรียงลำดับระดับขวัญการปฏิบัติงาน จาก มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.27$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.24$) และ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$)

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วครูที่เป็นบรรพชิตมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม ปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงานในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.57$) และด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เรียงลำดับระดับขบวนการปฏิบัติงาน จาก มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.4$) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.29$) และ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.11$)

สำหรับครูที่เป็นคฤหัสถ์มีระดับขบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม ปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่เป็นคฤหัสถ์มีขบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เรียงลำดับระดับขบวนการปฏิบัติงาน จาก มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.16$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.1$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.08$) และ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

2.1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ พอใจที่ได้เรียนรู้ และหาประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทำ กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยครูที่เป็นบรรพชิตมีขบวนการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ พอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{X} = 4$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทำ กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.86$) และโรงเรียนส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับครูที่เป็นคฤหัสถ์ โดยรวมแล้วมีขบวนการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก อยู่ 1 ข้อ คือ พอใจที่ได้เรียนรู้ และหา ประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด

2.2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ ทั้งสองกลุ่มมีขบวนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปาน

กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนได้แบ่งสายงานบังคับบัญชาและงานในหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ได้แก่ พอใจที่ผู้บริหารให้ความ เป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) โรงเรียนได้แบ่งสายงานบังคับบัญชาและงานในหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$) ป่อยครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนได้พบปะพูดคุยด้วย ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานสำคัญ ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ปกติให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษากับผู้บริหารได้เสมอ ($\bar{X} = 3.66$) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเสมอ ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัวสามารถปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้เสมอ ($\bar{X} = 3.60$) ผู้บริหารได้ร่วมสังสรรค์ในโอกาส ต่าง ๆ เสมอ ๆ ($\bar{X} = 3.54$) และ ผู้บริหารมักให้กำลังใจ เช่นการชมเชยหรือให้สิ่งของเมื่อ ปฏิบัติงาน ได้เป็นผลดี ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ขอคำแนะนำปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวและงานในหน้าที่ เสมอ ๆ ($\bar{X} = 3.37$)

สำหรับครูที่เป็นคฤหัสถ์ โดยรวมแล้วมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน ($\bar{X} = 3.1$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ 1 ข้อ คือ โรงเรียนได้แบ่งสายงานบังคับบัญชาและงานในหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด

2.3. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนมีสภาพบรรยากาศและความเป็นอยู่ ที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.6$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพบรรยากาศและความเป็นอยู่ ที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) มีความสบายใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$) และ โรงเรียนมีสภาพห้องเรียน อาคารเรียน อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับครูที่เป็นคฤหัสถ์ โดยรวมแล้วมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด

2.4. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยินดีให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยินดีให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.74$) เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$) และผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ให้การยอมรับเกี่ยวกับความรู้และความสามารถในผลงาน ($\bar{X} = 3.6$) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับครูที่เป็นคฤหัสถ์ โดยรวมแล้วมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด

2.5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.83$) รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้มาทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.74$) และ การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.65$) ระดับน้อย 1 ข้อ คือ รู้สึกว่าโรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม ($\bar{X} = 2.44$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ได้รับเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ที่มั่นคงและมีโอกาสเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X} = 2.86$) ผู้บริหารมี หลักการและเหตุผล ในการดำหนิหรือลงโทษ ครู อาจารย์ ($\bar{X} = 3.37$) และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ในโรงเรียนได้โดยปราศจากอุปสรรคใด ๆ ($\bar{X} = 3.57$) ระดับน้อย 1 ข้อ คือ รู้สึกว่าโรงเรียนของมี สวัสดิการที่ดีเหมาะสม ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

สำหรับครูที่เป็นครูหัดสั โดยรวมแล้วมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ 2 ข้อ ได้แก่ มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.94$) รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้มาทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 3.63$) ระดับน้อย 2 ข้อ ได้แก่ รู้สึกว่าโรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสม ($\bar{X} = 2.39$) และ ได้รับเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ที่มั่นคงและมีโอกาสเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X} = 2.35$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งหมด

2.6. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและครูหัดสั ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ มีความพอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยครูที่เป็นบรรพชิตมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีความพอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

สำหรับครูที่เป็นครูหัดสั โดยรวมแล้วมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูครูหัดสั โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีสถานภาพเป็นบรรพชิต มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่เป็นครูหัดสั และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

4.1. สาเหตุของการขาดขวัญการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย จาก จำนวน 84 รูป/คน มีความรู้สึกขาดขวัญการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามเกณฑ์ จำนวน 30 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ขาดสวัสดิการที่มั่นคง จำนวน 19 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 22.62 มีความรู้สึกว่าโรงเรียนขาดระบบการบริหารที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จำนวน 14 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และมีความรู้สึกที่รัฐไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของสงฆ์ จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 10.71

4.2. ข้อเสนอแนะที่จะเพิ่มขวัญการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย จาก จำนวน 84 รูป/คน ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มขวัญการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ต้องการได้รับการรับรองจากต้นสังกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จำนวน 45 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 ต้องการให้มีระเบียบและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ชัดเจนการตราพระราชบัญญัติว่าด้วย การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ จำนวน 30 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ต้องการให้มีระเบียบและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ชัดเจนการตราพระราชบัญญัติว่าด้วย การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ จำนวน 26 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.95 ต้องการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับบุคลากรอื่นของรัฐ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าสงเคราะห์บุตรธิดา ค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการเป็นสมาชิกทุนสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ทุนการศึกษาต่อ จำนวน 19 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 22.62 และต้องการให้รัฐสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องดูทีวีเพื่อการศึกษา จำนวน 14 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้ศึกษา ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย โดยใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงในอาชีพ และ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน จังหวัดหนองคาย

โดยเฉลี่ยแล้ว อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับ อุดม สารรัตน์ (อ้างใน เจด็จ วีระนาคินทร์, 2540 :48) ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นเดียวกับ ร.ต.อ.หญิงบุษยมาศ ล้าณมา (2542: บทคัดย่อ) ศึกษา กำลังขวัญการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในงานฝ่ายอำนวยการ ของกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า กำลังขวัญการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการของข้าราชการตำรวจใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกับ พ.ต.ต.ทศพล สังข์เจริญ (2545 :บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 244 อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเช่นกับ นันทพร เหลืองสกุลไทย (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชน จังหวัดสุรินทร์ มีขวัญกำลังใจเชิงบวกในระดับปานกลาง

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่บอกไว้ว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมา จากสิ่งเหล่านี้บ้าง ได้แก่ ครูอาจมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยึดแน่นใสรักและสามัคคีร่วม มีพร้อมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความ เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานอุทิศเวลาให้กับโรงเรียน มองถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นสาเหตุให้ระดับขวัญใน การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลางได้ ซึ่ง นกคณ ลิ้มสุวัฒน์ (2526 : 7) กล่าวว่า ลักษณะ ขององค์กรที่แสดงว่ามีขวัญการปฏิบัติงานดีนั้น สมาชิกมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็น ทีม สังกัดจากการทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด “พวกเรา” มากกว่า ดิฉันยินดีเต็มใจ จะช่วยเหลือผู้อื่นกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใด คนหนึ่ง ก็จะได้รับยอมรับว่าเป็นความสำเร็จของกลุ่ม และหากสมาชิกคนใดมีปัญหา ก็ ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม มีแรงจูงใจและความแข็งขัน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังกัดได้จาก

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา ผัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจรับงานใหม่ มีความมั่นใจในกลุ่มไว้วางใจกลุ่มร่วมมือฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อแท้ มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สังเกตจากระยะเวลาทำงานมากกว่าปกติความสนุกกับงาน และมีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์กรหรือกลุ่มของตน ดังนั้น ระดับขวัญของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับ บำนาถ บำรุงรส (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดเลยทั้งกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรและกลุ่มชั้นประทวน-พลตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจโดยรวมด้าน โอกาสความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมีสาเหตุมาจาก สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติเป็นประจำทุกปีบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง (ไชยพร มาลาอบ, 2548 : สัมภาษณ์) ซึ่งแต่ละโครงการก็เป็นการพัฒนาผู้บริหาร ครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ดังนั้น ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นบางครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ส่งเสริมให้ครูกิดค้นสื่อการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ และมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถ จึงเป็นผลให้ครูเกิดประสบการณ์ มีขวัญด้านความก้าวหน้าในอาชีพอันทำให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นพอสมควร ซึ่ง ทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : 8) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า สามารถทำได้โดย การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ในโรงเรียนดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังนั้นระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ จึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของบ้านาญ บำรุงรส (2534 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดเลยทั้งกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรและกลุ่มชั้นประทวน-พลตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคายมีการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้สมบูรณ์ ซึ่งอาจใช้หลักการบริหารหลายประการ ทั้งนี้ทางคณะกรรมการบริหารกลุ่ม โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 ได้กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมครูเป็นประจำทุกเดือน และยึดหลักประชาธิปไตยให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังที่ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 287-288) ซึ่งกล่าวว่า สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากหัวหน้า หรือ ผู้บังคับบัญชา คือลักษณะ ต่อไปนี้ ความเคารพนับถือผู้อื่น เต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ พร้อมทั้งจะยกย่องชมเชย ผลงาน รู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง ยุติธรรม มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือลูกน้อง มีเวลาว่างให้ลูกน้องเสมอ สื่อสาคู่ต่อลูกน้อง มีน้ำใจ สามารถที่จะกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง ดังนั้นระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.3. ด้านสภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ทองจินดา (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับ ปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมี การดำเนินการในสิ่งเหล่านี้บ้าง เช่น การจัดสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อ การปฏิบัติงานและปราศจากอุปสรรค สิ่งรบกวนและภัยอันตราย จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้อาสาอย่าง

ทั่วถึงภัยเหตุการณ์ ให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์ สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการวางแผนกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรตกแต่งห้องเรียนของตนให้สวยงาม ดังที่ ทวีชัย ศิริสุภรัตน์ (2541 : 7) กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพและการนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากร จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจากสิ่งรบกวน จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง จัดให้บุคลากรมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนให้สวยงาม มีการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ดังนั้นระดับขบวนการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสภาพการทำงาน จึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.4. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ว่า โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขบวนการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ บำนาญ บำรุงรส (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษา ขบวนการดำเนินงานของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุมาจาก การที่ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย อาจมีความรู้สึกเหล่านี้บ้างว่า ความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับการกระทำของเขา ยอมรับผลงานของเขา รู้สึกว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจ และคงจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังที่ ประดิษฐ์ อูปรมย์ (2548 : ม.ป.ม.) กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นจะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ การได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจ ดี มีความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรม และมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล การได้รับการยอมรับดังกล่าวจะสร้างความรู้สึกมีคุณค่า มีความเชื่อมั่น และสร้างความสบายใจให้เกิดแก่บุคลากรเป็นอย่างยิ่ง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับ คุณสมบัติและการปฏิบัติตน เป็นประการสำคัญ ดังนั้นระดับขบวนการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น จึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับ สิริพร ทองจินดา (2545 :บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมีสาเหตุมาจาก ครูคงรู้สึก ว่า พวกเขา มีความตั้งใจ และเสียสละโดยเต็มใจในการทำงานหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน ครูทำงานด้วยความสำนึก ความจงรักภักดีและความรับผิดชอบต่อสถาบันสงฆ์เป็นอย่างดี โรงเรียนสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ในการงานและมั่นคงครูจึงอุทิศเวลาการทำงานให้แก่โรงเรียนเต็มความสามารถ ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2539 : 137) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้ปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและยังรวมถึงการมีหลักประกันในอนาคตหลังจากที่ความต้องการออกจากงาน ไปแล้วว่าทางราชการจะไม่ทอดทิ้งให้มีชีวิตอย่างลำบากโดยเฉพาะทางเศรษฐกิจความมั่นคงใน การทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึก ความจงรักภักดีและ ความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างดี หากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งฐานะอำนาจหน้าที่การงาน และมั่นคงในอนาคตแล้ว การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพบุคลากรที่จะอุทิศเวลาทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็ม ความสามารถ มาตรการและวิธีต่างๆ ที่ใช้ในการก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานมี ได้แก่ การให้ความเป็นธรรม การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน (Tenor) การสร้างแรงจูงใจ และการพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ (Pension) เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตและครอบครัวของตนเอง ดังนั้นระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความมั่นคงในอาชีพ จึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.6. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน โดยเฉลี่ยแล้วทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มมีขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประสพ รัตนคุณ (2533: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขวัญกำลังใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "สูง" จากองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ 6 ด้าน

สามารถจัดอันดับความสำคัญจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกประทับใจในหน้าที่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน และ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย เกิดจากความรู้สึกทัศนคติที่ดี ต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้าน อารมณ์ ความสนใจ เป็นต้น มีการยอมรับสภาพการทำงาน ยอมรับผลประโยชน์ ยอมรับตัวผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารจัดการ สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ (อารี เพชรสุค.รศ.ดร., 2530 : 56) งาน (Job) ค่าจ้าง (Wage) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) การยอมรับ (Recognition) สภาพการทำงาน (Working Condition) ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) องค์กร และการจัดการ (Organization) ดังนั้นระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน จึงอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย

โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีสถานภาพเป็นบรรพชิต มีระดับขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูที่เป็นคฤหัสถ์ และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

ข้อสังเกตจากค่าเฉลี่ยของระดับขวัญการปฏิบัติงานใน 6 ด้าน พบว่าครูที่เป็นบรรพชิต มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่เป็นคฤหัสถ์ถึง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจากความตระหนักในหน้าที่ของครูบรรพชิตที่ส่วนรับผิดชอบต่อการปฏิบัติศาสนกิจ การเผยแพร่ศาสนาธรรมไปสู่เยาวชนมากกว่า ถึงแม้ว่าภาระที่ครูบรรพชิตจะรับผิดชอบมากกว่า แต่ครูบรรพชิตไม่ต้องหนักใจในเรื่องปัจจัย 4 ซึ่งต่างจากครูคฤหัสถ์ที่ต้องแบกรับภาระ ครอบครัวอย่าง ความเป็นอยู่ทางด้านการเศรษฐกิจอาจไม่ราบรื่น จึงเป็นเหตุให้ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่เป็นบรรพชิต สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุญญะพัฒน์ จันทร์อุไร (2531: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของครูพระปริยัติธรรม (ศึกษาเฉพาะกรณีที่ได้รับการศึกษาอบรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม รุ่นที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ

ประมาณ พ.ศ. 2530) พบว่า ครูพระปริยัติธรรมที่มีรายได้สูงมีขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูพระปริยัติธรรมที่มีรายได้ต่ำ ครูพระปริยัติธรรมที่อายุราชการมากมีขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอายุราชการน้อยและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีระดับการศึกษาสูงมีขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีระดับการศึกษาไม่สูง ดังนั้นระขวัญการปฏิบัติงานระหว่างครูที่เป็นบรรพชิตและครูที่เป็นคฤหัสถ์จึงมีความแตกต่างกัน ในการนี้มีประเด็นที่น่าจะนำมาพิจารณา ดังนี้

2.1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิตสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ จิระมณี (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการเปรียบเทียบข้าราชการที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา และฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ครูบรรพชิตได้คลุกคลีอยู่กับนักเรียน (สามเณร) มากกว่า ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นลักษณะของโรงเรียนกึ่งนอกร ครูอาจารย์ต้องเฝ้าดูแลตลอดเวลา ความใกล้ชิดกับนักเรียนจึงมีมากกว่าและอาจเป็นที่ไว้เนื้อเชื่อใจของผู้บริหาร ซึ่งการฝึกอบรมนักเรียนจะได้ผลดีหากครู อาจารย์ดูแลอย่างใกล้ชิด ครูผู้ดูแลจึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูบรรพชิตอาจมีโอกาสทางการศึกษาดูงาน ได้รับการส่งเสริมให้ครูกิดค้นสื่อการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้ศึกษาต่อมากกว่าคฤหัสถ์ ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย จึงมีความแตกต่างกัน

2.2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญครูที่เป็นบรรพชิตสูงกว่าครูที่เป็นคฤหัสถ์สอดคล้องกับ บำนาญ บำรุงรส (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดเลย พบว่า การเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร และ

ชั้นประทวน-พลตำรวจ นายตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่เป็นบรรพชิตมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บริหารมากกว่า และผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้หลักการบริหาร การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันที่ยึดหลักประชาธิปไตยให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เนื่องจากครูที่เป็นบรรพชิต มีสถานภาพเช่นเดียวกันกับผู้บริหาร จึงน่าจะมีอุดมการณ์หรือเป้าหมายร่วมกัน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมากกว่าครูคฤหัสถ์ ดังนั้นระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคายจึงมีความแตกต่างกัน โดยระดับขวัญครูที่เป็นบรรพชิตอยู่ในระดับที่สูงกว่าครูที่เป็นคฤหัสถ์ ซึ่งผลการศึกษาของ Bender (1972 : ม.ป.ม.) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา และอายุและประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3. ด้านสภาพการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระจิระมณี (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการเปรียบเทียบข้าราชการที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา และ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล โดยภาพรวมและรายด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทั้งครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน และทางโรงเรียนได้จัด สถานที่ทำงานเป็นลักษณะงานที่ทำโดยปกติ เป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องออกนอกสถานที่ สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายพอสมควร เวลาทำงานตามปกติ ไม่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดเป็นประจำหรือไม่ต้องเข้าเวรกลางคืน

2.4. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกมล ศรีบุญลือ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปกครองจังหวัดมหาสารคาม พบว่า เจ้าหน้าที่ปกครองมีขวัญการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงทั้งขวัญโดย

รวมทุกด้าน และแต่ละด้านแตกต่างกันและพื้นที่ปฏิบัติที่แตกต่างของเจ้าหน้าที่ปกครอง พบว่ามีระดับขวัญการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องมีสาเหตุมาจาก การที่ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้งที่เป็นบรรพชิต และที่เป็นคฤหัสถ์มีความรู้สึกคล้ายกันว่า ตนเองมีคุณค่าต่อโรงเรียน มีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความตระหนักไปในทางเดียวกัน

2.5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ครูที่เป็นบรรพชิตมีระดับขวัญการปฏิบัติงานที่สูงกว่าครูที่เป็นคฤหัสถ์

อาจเป็นเพราะครูบรรพชิตมีสถานภาพเป็นพระภิกษุ ผู้มักน้อย สันโดษ ไม่หมกใจในเรื่องการดำเนินชีวิต และอาจเห็นว่าความเป็นอยู่ปัจจุบันก็ถือว่าเหมาะสมแล้ว ตรงกันข้ามกับครูที่เป็นคฤหัสถ์ที่ต้องการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพราะนั่นหมายถึงความอยู่รอดของเขา จึงเป็นเหตุให้ระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2529 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 319 คนผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร พบว่า ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีมาตรฐานต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6. ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสพ รัตนคุณ (2533: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติราชการอยู่ในอำเภอที่มีขนาดต่างกัน อายุราชการแตกต่างกัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของระดับขวัญด้านความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ทั้งของครูที่เป็นบรรพชิตและที่เป็นคฤหัสถ์ และผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานก็ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูทั้งสองสถานภาพมีความรู้สึกไปในทางเดียวกันที่มีทัศนคติที่ดีต่องานที่เขาทำอยู่ ซึ่งทัศนคติที่ดีถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในลักษณะงาน ในการนี้ทางโรงเรียนอาจได้แบ่งสรรปันส่วนภาระหน้าที่รับผิดชอบให้กับครูอย่างเท่าเทียม

กัน ดังที่ รศ.ดร.อารี เพรชผุด (2530 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในลักษณะงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากงานนั้นทำให้ความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้รับการตอบสนอง แต่ ถ้าเกิดความแตกต่างกันระหว่างงานที่นายจ้างเสนอ ให้ออกกับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นได้

3. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

3.1. พบสาเหตุของการขาดขวัญการปฏิบัติงานครูกำลังประสพอยู่ ได้แก่

3.1.1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนของครูไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งครู โรงเรียนวัดคอนโพธิ์ธรรมสถาน ได้รับค่าตอบแทน เพียงแค่เดือนละ 2,500 บาทเท่านั้น โรงเรียนอื่นก็ได้รับค่าตอบแทนไม่ต่างกันมากนัก หนึ่งยังไม่มีการปรับขึ้น ในขณะที่ข้าราชการของรัฐอื่น ๆ หรือ ครูในสังกัดอื่นของรัฐ ปรับเงินเดือนขึ้นแล้วขึ้นอีก ทั้ง ๆ ที่เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน และมีคุณภาพใกล้เคียงกันด้วย

3.1.2. สวัสดิการที่ดีสำหรับครูไม่มี ชีวิตครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องอยู่อย่างลำบาก ทั้ง ๆ ที่มีการเรียกร้องมาตรฐานการศึกษา แต่เคยทราบไหมว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีชีวิตอยู่ที่มาตรฐานหรือไม่ ณ วันนี้ (กรกฎาคม 2548) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ได้ผ่านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา จาก สมศ. ครบ 100 % แล้ว รัฐควรจะให้เสียแล้วให้มากกว่าทำที่เป็นอยู่

3.1.3. โรงเรียนยังขาดระบบการบริหารที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้จัดการโรงเรียน เนื่องผู้จัดการโรงเรียนก็คือเจ้าอาวาส ท่านมีฐานะเป็นเจ้าของวัด ท่านจึงอาจมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นห่วงโรงเรียนด้วย ซึ่งท่านได้อยู่กับโรงเรียนมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงเรียน ขณะที่บุคลากรอื่นมีการเข้าออกไม่คงที่ก็สื่อเนื่องจากความไม่มั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทนที่น้อย ครูส่วนใหญ่ที่เข้ามาก็จะเข้ามาในลักษณะที่มาพักเพื่อรอการได้งานอื่น เมื่อได้งานอื่น หรืออาชีพอื่นที่ดีกว่าเขาก็จะไป เป็นอย่างนี้อยู่ตลอดเวลา คนที่จะมารับผิดชอบโรงเรียน จึงหนีไม่พ้นผู้จัดการ คือ เจ้าอาวาสผู้เป็นเจ้าของโรงเรียนนั่นเอง

3.1.4. รัฐไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ของสงฆ์ เนื่องจากคำตอบแทนที่ครูเห็นว่ายังไม่เพียงพออยู่ครู

3.2. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นการเพิ่มขวัญการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.2.1. ต้องการให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ รับการรับรองจากต้นสังกัดโดยหน่วยงานของรัฐ เช่น ให้เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือ ลูกจ้างประจำของรัฐ เป็นต้น

3.2.2. ต้องการให้มีระเบียบและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ชัดเจน โดยเฉพาะ การตราพระราชบัญญัติว่าด้วย การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์

3.2.3. ต้องการให้มีค่าตอบแทน หรือ เงินเดือนที่มั่นคงและก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามอายุการทำงาน ค่าตอบแทน หรือ เงินเดือน ตามเกณฑ์มาตรฐานเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษาของรัฐอื่น ๆ

3.2.4. ความต้องการด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะครูที่มีสถานภาพเป็นภคหัสดี ต้องการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับบุคลากรอื่นของรัฐ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าสงเคราะห์บุตรธิดา ค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการเป็นสมาชิกทุนสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ทุนการศึกษาต่อในระดับสูง

3.2.5. ความต้องการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ต้องการให้รัฐสนับสนุนสื่อ การเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องดูทีวีเพื่อการศึกษา เพราะครูและนักเรียนก็ต้องการ สื่อการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่นเดียวกัน

สาเหตุดังกล่าวอาจมีมูลเหตุใหญ่มาจากรัฐจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ กล่าวคือ รัฐจัดสรรงบประมาณสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นงบประมาณแบบอุดหนุน คิดจากจำนวนนักเรียน ดังนี้ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับเงินอุดหนุนรายหัว รายละ ประมาณ 6,500 บาท/ปี นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย รายละประมาณ 7,500 บาท/ปี (ไชยพร มาลาอบ. สัมภาษณ์ : 2548) ซึ่งงบประมาณนี้ เป็นงบที่รวมทุกงบประมาณ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน เป็นต้น

กรณีตัวอย่าง วัดคอนโพธิ์ธรรม สถาน มีครู 4 รูป/คน เจ้าหน้าที่ 1 คน ผู้บริหาร 1 รูป รวมเป็น 6 รูปคน มีนักเรียนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 42 รูป คิดแล้วได้รับ งบประมาณสนับสนุน 42 x 6,500 เท่ากับ 273,000 บาท/ปี คิดเป็นเดือนได้เดือนละ 22,750 บาท หักเป็น ค่าบริหารและดำเนินการเดือนละ 8,000 บาท เหลือ 14,750 บาท/ต่อ เอาเงินจำนวนดัง

กล่าวมาเฉลี่ยเป็นค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรทั้งหมด จะได้คนละ 2,458.33 บาทเท่านั้น ในสภาพปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคน้ำมันกำลังแพง ค่าครองชีพนับวันจะสูงขึ้นทุกวัน เงินเดือน ประมาณ 2,500 บาท ความเป็นอยู่ของครูจะเป็นอย่างไร ขณะเดียวกันรัฐยังเรียกร้องการจัด การศึกษาที่ได้มาตรฐาน ในเมื่อชีวิตความเป็นอยู่ของครูยังไม่มาตรฐานแล้ว จะได้การศึกษาที่ มาตรฐานได้อย่างไร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับขวัญการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย 5 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ และ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งทางโรงเรียนควรจะดำเนินการปรับปรุงหาทางเสริมแรง ให้บุคลากรขององค์กรมีขวัญการปฏิบัติงานที่ดี อันจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่ง Moore และ Burnns (อ้างใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2534) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ ต้องการ สภาพการปฏิบัติงาน รายได้ สวัสดิการในองค์กร ความเป็นมิตรและความร่วมมือของ ผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นใน การบริหาร ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อ สื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็น ส่วนหนึ่งในการทำงาน และ โอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับ Kimball wiles (อ้างใน เชาว์วรรณ ฤมลแสน. 2537) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูรักงาน รักโรงเรียนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้ แก่ สถานที่ที่มีชีวิตชีวาสวยงามและสะดวกสบาย มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอแก่ความต้องการ ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนและมีความหมายต่อหมู่คณะ ได้รับความเสมอภาคและ ยุติธรรม มีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับหมู่คณะและมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน สอดคล้องกับ Howell (อ้างใน ธงไชย ศีทองกลาง. 2530) ที่ว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ใน ระดับสูงก็คือ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือครู และยกย่องชมเชยครูที่ทำได้ ดังนั้นโรงเรียนควรดำเนินการดังนี้

1.1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในกรณีนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน หากต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหารต้องมีการคิดร่วมกับคนเหล่านั้น ไม่ใช่คิดเพื่อคนเหล่านั้น ต้องมีความรู้สึกร่วมกัน แต่ไม่ใช่อารมณ์ ต้องก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่เร่งรัดหรือถ่วง จะต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องยอมรับความคิดและการกระทำ ไม่ใช่ด้วยการประเมินและต้องคิดในแง่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ในแง่ของผู้บริหารเท่านั้น ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันจึงจะเกิดขึ้น

1.2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ วิธีต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงและนำมาใช้ในการก่อให้เกิดความมั่นในอาชีพ ได้แก่

1.2.1. การให้ความเป็นธรรม เมื่อครูรู้ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหน่วยงานก็จำเป็นต้องกำหนดวิธีให้ความเป็นธรรมแก่ครู เช่น การเจรจาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเจรจากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง ถ้ามีความขัดแย้งมากก็ลงโทษผู้ทำผิด หรือการทำ หน้าที่ให้คำปรึกษา เช่น ปัญหาเรื่องการทำงานเรื่องสวัสดิการ

1.2.2. การกำหนดเวลาปฏิบัติงาน(Tenor) หมายถึง ระยะเวลาที่ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุ

1.2.3. ความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ คือเมื่อได้การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน และผ่านการทดลองงานแล้ว ก็ต้องมีมาตรการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจจะทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นด้วยความเสียสละ มีน้ำใจด้วยความจงรักภักดี และมีการอนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

1.2.4. การสร้างแรงจูงใจ

1.2.5. การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ (Pension) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกร่มมั่นในชีวิตและครอบครัวของตนเอง

1.3. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การได้รับการยอมรับ จะสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่า มีความเชื่อมั่น และสร้างความสบายใจให้เกิดแก่ครูเป็นอย่างยิ่ง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับคุณสมบัตินิสัยและการปฏิบัติตน เป็นประการสำคัญ โรงเรียนควรจะส่งเสริมให้ครูมีลักษณะและพฤติกรรมสำคัญ ที่จะทำให้ ครูที่จะได้รับการยอมรับดังกล่าว คุณลักษณะและพฤติกรรมสำคัญ ได้แก่ มีทักษะสำคัญในการบริหารตนเอง 3 ประการ ได้แก่ ทักษะทางความคิด ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางเทคนิคหรือวิธีการ ตลอดจน มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมและจริยธรรม กว้างไกลในเรื่องข้อมูลข่าวสาร

และเทคโนโลยี และเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ ดังนี้แล้วครูก็จะมีระดับขบวนการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นสูงขึ้น

1.4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้ การจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครู ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ให้ครูได้มีโอกาสศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในโรงเรียนดีเด่น ส่งเสริมให้ครูทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและความสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของครู และมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถของครู

1.5. ด้านสภาพการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี โรงเรียนควรดำเนินการดังนี้ การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพและการนันทนาการที่เหมาะสมแก่ครู จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปราศจากสิ่งรบกวน จัดให้มีสถานที่ที่เป็นการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง จัดให้ครูมีโอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขภัณฑ์สำหรับครูอย่างเพียงพอ มีการวางแผนร่วมกับครูในการจัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดตกแต่งห้องเรียนของตนให้สวยงาม มีการประเมินผลและรายงานผลการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากคำตอบที่จากการศึกษาทำให้ทราบว่าครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย กำลังประสบปัญหาและเดือนร้อนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือนค่าตอบแทนน้อย ไม่มีสวัสดิการที่ดีให้ บุคลากรครูเข้าออกไม่คงที่ และเกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจว่า รัฐไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของสงฆ์ ขณะเดียวกันก็ได้ทราบถึงความต้องการของครูที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบำรุงขบวนการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูมีขบวนการปฏิบัติงานสูงขึ้น นั้นหมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของเขาก็จะแสดงออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งบุคลากรครูก็เป็นตัวขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรือง อันจะได้มาซึ่งมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เป็นอย่างดี รัฐควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1. ดำเนินการให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีศักดิ์และสิทธิ์ เหมือนกัน กับบุคลากรอื่น ของรัฐ เช่น ให้เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือ ลูกจ้างประจำของรัฐก็ได้

2.2. ดำเนินการให้มีระเบียบและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ชัดเจน โดยเฉพาะ การตราพระราชบัญญัติว่าด้วย การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์

2.3. ดำเนินการให้มีค่าตอบแทน หรือ เงินเดือนที่มั่นคงและก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามอายุการทำงาน ค่าตอบแทน หรือ เงินเดือน ตามเกณฑ์มาตรฐานเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษาของรัฐอื่น ๆ

2.3. ดำเนินการให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับบุคลากรอื่นของรัฐ เป็นต้นว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าสงเคราะห์บุตรธิดา ค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการเป็นสมาชิก หุนสหกรณ์ออมทรัพย์ครู หุนการศึกษาต่อในระดับสูง

2.4. ดำเนินการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องคูทิวเพื่อการศึกษ เพราะครูและนักเรียนก็ต้องการ สื่อการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเหมือนกัน

2.5. รัฐควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และจัดสรรเป็นงบประมาณแบบผูกพัน มิใช่การจัดสรรแบบงบบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย เพื่อจะได้ข้อมูลข้อเสนอแนะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมแรงขวัญการปฏิบัติงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2. ควรมีการศึกษาวิจัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย เพื่อแนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต่อไป