

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารงานใด ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้าไปทำงาน “คน” จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใด มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดคน หรือคน ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นก็ไม่ว่าจะดำเนินให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแสวง สิริพัฒน์ (2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

ครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โรงเรียน ดังนั้น หากครูขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศจี อนันต์นพคุณ (2543 : 212) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง วิจิตร อาวะกุล (2542 : 224) กล่าวว่า การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญที่ดี จะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการบริหารงาน คือ ผู้ร่วมงานจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กร สร้างความศรัทธา จงรักภักดีต่อหมู่คณะ และเกิดความสามัคคีร่วมมิต่อร่วมใจกันทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ร่วมงานในองค์กรมีแต่ความเบื่อหน่าย ขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้รับไม่สม่ำเสมอและเชื่อถือไม่ได้ ผู้ร่วมงานเหล่านี้เนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรสร้างขวัญของผู้ร่วมงานให้มีขวัญคืออยู่เสมอ

จากการศึกษาผลวิจัยของเจด็จ วิระนาकिनทร์ (2540 : 86-88) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสถานภาพทางสังคม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ พบว่า มีขวัญและกำลังใจในระดับสูง คือ ด้านความรับผิดชอบจากการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และวสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกั้นดาร์ ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง และสมมาตร สุวรรณทศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย

เรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติราชการของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กำลังขวัญของครูอยู่ในระดับสูง ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน สภาพสังคม ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียงโอกาสความก้าวหน้าเท่านั้นที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครู จากการศึกษา พบว่าสภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู และสวัสดิการที่ดี จะไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของครู

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อระดับขวัญของครูในการปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
2. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

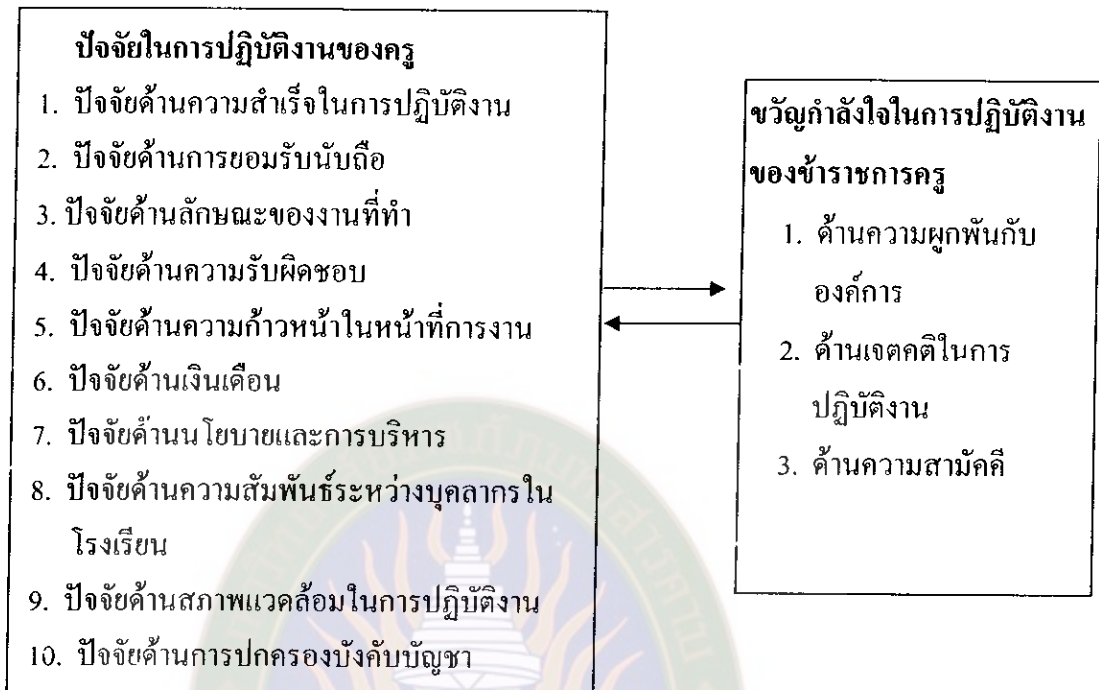
3. ปัจจัย 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยอาศัยกรอบแนวคิดดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของสุเมธ เดียววิศรศ (2527 : 158-159) อุทัย หิรัญโต (2531 : 161-162) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 259) และ ศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2535 : 60) และได้สังเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติของของบุคลากรแล้วพบว่า สามารถนำมาศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานข้าราชการครู ได้ศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 9 อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959 : 113-115) 10 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

### ผังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 5 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 3,151 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตารางอัตราส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 3.1.1 ตัวแปรกลุ่มเปรียบเทียบ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น
  - 3.1.1.1 สถานศึกษาขนาดใหญ่
  - 3.1.1.2 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1.2 ตัวแปรกลุ่มศึกษาความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการครู 10 ด้าน แบ่งเป็น

- 3.1.2.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 3.1.2.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- 3.1.2.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 3.1.2.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 3.1.2.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3.1.2.6 ปัจจัยด้านเงินเดือน
- 3.1.2.7 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
- 3.1.2.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน
- 3.1.2.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 3.1.2.10 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการครู 3 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านความผูกพันกับองค์กร
- 3.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
- 3.2.3 ด้านความสามัคคี

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. **ข้าราชการครู** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ประจำปีการศึกษา 2548 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. **ขวัญกำลังใจ** หมายถึง สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่าง ๆ
4. **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำหน้าที่ของครู ซึ่งได้แก่ การสอน การให้คำปรึกษา การทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

5. **ปัจจัยในการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 10 ปัจจัย

5.1 **ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ครูสามารถทำให้งานที่ รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

5.2 **ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

5.3 **ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ** หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์ และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

5.4 **ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของครู

5.5 **ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง การที่ครูได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ

5.6 **ปัจจัยด้านเงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

5.7 **ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร นำมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

5.8 **ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงานของครูกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

5.9 **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ได้แก่ บริเวณโรงเรียน สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก บริเวณอาคารเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมี อุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

5.10 **ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูซึ่งแสดงโดยมีความผูกพันกับองค์กร มีเจตคติในการปฏิบัติงาน และความสามัคคี

6.1 **ด้านความผูกพันกับองค์กร** หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกด้วยความศรัทธา ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อโรงเรียน

6.2 **ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึก ทำดี หรือแนวโน้ม พฤติกรรมของครูที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในทิศทางที่เห็นด้วยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน

6.3 **ด้านความสามัคคี** หมายถึง การรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเสียสละ อดทน และเต็มใจ

7. **สถานศึกษาขนาดเล็ก** หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 300 คน  
(ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. 2546 : 5)

8. **สถานศึกษาขนาดใหญ่** หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป  
(ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. 2546 : 5)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุงระบบการบริหารด้านบุคลากร อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหาร การจัดการด้านอื่น ๆ สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์