

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารงานมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งเกิดประสิทธิภาพในงาน โดยอาศัยองค์ประกอบที่เป็นทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ ที่เรียกว่า 4 M's คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2541 : 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) นับว่าเป็นแผนพัฒนาฉบับแรกให้ความสำคัญเรื่อง “คน” โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา (สมนึก นนธิจันทร์, 2539 : ความนำ) และยังมีนักบริหารการศึกษาระดับสูงได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสากลทั่วไปว่า ทรัพยากรในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์การส่วนที่สำคัญที่สุดคือคน เพราะเป็นผู้ที่รวบรวมข้อมูลสารสนเทศตัดสินใจดำเนินการคิดให้เกิดการผลิต การจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมประหยัดและเกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารอีกด้วย (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2543 : 1)

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ (2541 : 4) ได้วิเคราะห์ทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหาร พบว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีความสำคัญที่สุด โดยมีความเชื่อว่ากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนนั้นจัดการยากที่สุด เพราะมีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน และสอดคล้องกับสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 83) ที่กล่าวว่า การจูงใจมนุษย์นั้นเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนไม่สามารถหาสูตรมาจัดการง่ายๆ ได้ เพราะต้องใช้การจูงใจโน้มน้าวเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอันเป็นภารกิจขององค์กร ถ้าจะดูความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานก็อาจจะดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยตรง ดังที่ ดร.ภิญโญ สาธร อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ได้กล่าวไว้ว่า “ในวงการบริหารธุรกิจ วิชาการ และวงการศึกษาคือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด

จะไม่มีคามหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอหรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่มีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล ให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 16)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย (2546 : 322) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ ความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และมีความรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ แสง ศรีพัฒน์ (2544 : 16) ได้กล่าวสนับสนุนเช่นเดียวกันว่าการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุข เมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ครูนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งเพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดระบบการเรียนการสอน ครูนั้นเป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคม ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคทุกสมัย ครูเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคมไทยมาแต่โบราณ ในสภาพความเป็นจริงเมื่อบุคลากรครูมีความสำคัญต่อหน่วยงานเช่นนี้แล้วจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษามูลค่าครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยหาวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักใน

หน่วยงานที่ทำ และพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนา ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก (ไพศาล อานามวัฒน์. 2543 : 2)

ในการบริหารโรงเรียนนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีย่อมได้รับผลสำเร็จในการบริหารงานเป็นอย่างดี ดังที่ สุมเมธ เคียววิเศษ (2547 : 158) กล่าวว่า ถ้าขวัญของครูจะสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ คือ ทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่วางไว้ สร้างความจงรักภักดีของครูต่อบรรดาเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครูกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีธรรม ทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะครูอันสามารถทำให้มีการรวมตัวกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหามากมายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้

การเสริมสร้างให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพยายามใช้ศิลปะการจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 303) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีมากมายและแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิธีการผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติการก็นั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมและนิยมมากวิธีหนึ่งคือ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้มากมายหลายลักษณะ เช่น นิรามัย บุญชะกาญจน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของข้าราชการสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 93 คน พบว่า ข้าราชการโดยรวมและผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีประสบการณ์ และเงินเดือนต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วน สุรัตน์ ดวงชาทม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ส่วนใหญ่มีขวัญอยู่ในระดับสูง (ดี) ส่วนที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีสภาพที่ตั้งต่างกัน พบว่า มีระดับขวัญของครูไม่แตกต่างกัน ส่วน วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แนบกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญใน

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า บางหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง บางหน่วยงานมีขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง แต่ไม่พบว่ามีหน่วยงานใดมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัด 284 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 250 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 34 โรงเรียน มีจำนวนครู 3,351 คน ปัญหาที่พบ คือ ปีการศึกษา 2547 มีครูลาออกก่อนเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก โดยมีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 7.43 ของจำนวนครูทั้งหมด จึงทำให้สถานศึกษาประสบปัญหาครูขาดแคลน ( สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2547 : 1-3 ) จากข้อมูลข้างต้นเป็นปัญหาขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา เพราะว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง และต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนอยู่ในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

### สมมติฐานการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษา วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80) ทฤษฎีความต้องการ อี.อาร์.จี. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน จึงได้ข้อสรุปเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด 9 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร
2. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
4. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย
6. ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
7. ด้านโอกาสก้าวหน้า
8. ด้านการยอมรับนับถือ
9. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2548 รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,351 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้ (แบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2,285 คน

1.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1,066 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 40) แล้วเทียบสัดส่วนตามจำนวนของประชากรแต่ละอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 610 คน จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 329 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 281 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1.1 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น

2.1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

2.1.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่

2.1.2 วุฒิต่างการศึกษา จำแนกเป็น

2.1.2.1 ปริญญาตรี

2.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ประสบการณ์ในการสอน จำแนกเป็น

2.1.3.1 ต่ำกว่า 15 ปี

2.1.3.2 15 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญของครู** หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในการที่จะตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน มุ่งศึกษาองค์ประกอบของขวัญ 9 ด้าน

1.1 **ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร** หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ควรได้รับการยกย่องนับถือ และมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการบริหาร

1.2 **ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ

1.3 **ด้านผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง การได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน รางวัล และสวัสดิการต่าง ๆ

1.4 **ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม สภาพของกลุ่ม ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.5 **ด้านความมั่นคงปลอดภัย** หมายถึง ความรู้สึกได้รับความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ หลักประกันต่าง ๆ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.6 **ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในสถานศึกษาและการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

1.7 **ด้านโอกาสก้าวหน้า** หมายถึง การได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและตำแหน่งสูงขึ้น และการสนับสนุนให้ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ

1.8 **ด้านการยอมรับนับถือ** หมายถึง สถานภาพและการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.9 **ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับชุมชน

2. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในปีการศึกษา 2548

3. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป) ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง วุฒิสถุที่สุดของครูที่รับราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น ต่ำกว่า 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

6. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 และช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเชียงยืน อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอแกดำ กิ่งอำเภอกุดรัง และกิ่งอำเภอชื่นชม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป