

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปราย
ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ใน
การสอนต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน แยกต่าง กัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

9 ด้าน คือ

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

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2548 รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,351 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2,285 คน

2.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1,066 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

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

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 3.1.1 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 3.1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 3.1.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่
- 3.1.2 วุฒิต่างการศึกษา จำแนกเป็น
 - 3.1.2.1 ปริญญาตรี
 - 3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการสอน จำแนกเป็น
 - 3.1.3.1 ต่ำกว่า 15 ปี
 - 3.1.3.2 15 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ด้านตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วนำไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาในเขตอำเภอบรบือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 60 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามส่งและเก็บคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืนจากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 610 ชุด ได้รับคืนจำนวน 610 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent Sample)
4. ค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อเสนอแนะวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

1.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

หน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านที่ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และผู้บริหารตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างเหมาะสมถูกต้อง

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ท่านรู้สึกสนุกเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ผ่านมา และท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับการชมเชยและกำลังใจจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นธรรม และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 สภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ และสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 5 ความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ ท่านพอใจเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว และผู้บริหารไม่เคยตำหนิหรือลงโทษครูด้วยอารมณ์แต่จะพิจารณาตามหลักการและเหตุผล

ด้านที่ 6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเสมือนทรัพย์สินของท่านเอง และท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา

ด้านที่ 7 โอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด

ด้านที่ 8 การยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ ท่านปฏิบัติงานบรรลุ

เป้าหมายและเกิดผลดี และท่านได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น

ด้านที่ 9 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานของครูประสานสัมพันธ์กันดี ผู้บริหารไว้วางใจครู และการริษยากันของครูในสถานศึกษามีน้อย

1.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณามตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า

ปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และผู้บริหารตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างเหมาะสมถูกต้อง

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ท่านรู้สึกสนุกเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน และท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ผ่านมา ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับการชมเชยและกำลังใจจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นธรรม ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 สภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและมุ่งใจให้อยากทำ และสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 5 ความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ท่านพอใจเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว และผู้บริหารไม่เคยตำหนิหรือลงโทษครูด้วยอารมณ์แต่จะพิจารณาตามหลักการและเหตุผล

ด้านที่ 6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการ

บริหารสถานศึกษา ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเสมือนทรัพย์สินของท่านเอง และท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา

ด้านที่ 7 โอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด

ด้านที่ 8 การยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดี และท่านได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น

ด้านที่ 9 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานของครูประสานสัมพันธ์กันดี ผู้บริหารไว้วางใจครู และการริษยากันของครูในสถานศึกษามีน้อย

1.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ต่ำกว่า 15 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

15 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และผู้บริหารตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผลอย่างเหมาะสมถูกต้อง

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ท่านรู้สึกสนุกเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงาน และท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ผ่านมา ท่านมีความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 ผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านได้รับการชมเชยและกำลังใจจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นทางการ และท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 สภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน

ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ และสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่ 5 ความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ท่านพอใจเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว และผู้บริหารไม่เคยตำหนิหรือลงโทษครูด้วยอารมณ์แต่จะพิจารณาตามหลักการและเหตุผล

ด้านที่ 6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารสถานศึกษา ท่านเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาเสมือนทรัพย์สินของท่านเอง และท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา

ด้านที่ 7 โอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด

ด้านที่ 8 การยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดี และท่านได้รับเกียรติให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น

ด้านที่ 9 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานของครูประสานสัมพันธ์กันดี ผู้บริหารไว้วางใจครู และการริษยากันของครูในสถานศึกษามีน้อย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีโดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านที่ 4 สภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการนิเทศงานเป็นไปตามระเบียบ แบบแผน ไม่เป็นการคอยจับผิดครู ด้านที่ 8 การยอมรับนับถือผู้บริหารควรให้เกียรติครู เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น และด้านที่ 3 ผลประโยชน์ตอบแทน ครูควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นธรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยรวมปรากฏผล ดังนี้

1.1 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง และให้ปฏิบัติงานตามความสามารถ ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จึงยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัยนา รุติประ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิรมัย บุญชะกาญจน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญข้าราชการสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 93 คน พบว่า ข้าราชการโดยรวมและ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเป็น 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 3 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน

1.2 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารขาดการวางแผนในการจัดกิจกรรม และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในระดับการปฏิบัติงานยอมรับนับถือ และมีความมีโอกาส

ก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และแนวทาง ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จลุล่วงด้วยดี แม้ว่างานสอนที่ได้รับ มอบหมายจะเป็นงานประจำที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอยู่แล้ว แต่ขวัญกำลังใจและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการจะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความสุขใน การปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับ และคำชมเชยเป็นเสมือนรางวัลที่ รับประกันความสามารถในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้แล้วการสนับสนุนด้าน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แนนกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับขวัญสูงในองค์ประกอบความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพอใจในงานปฏิบัติ มีระดับขวัญ ปานกลางในองค์ประกอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา จิตะประ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดย ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และ ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน และรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนการปฏิบัติงาน

1.3 ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าผู้บริหารได้ มอบหมายภาระงาน และหน้าที่ตามความเหมาะสม การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ในระดับหัวหน้างานแล้วก็ตาม แต่ในการปฏิบัติงานในสภาพที่ภาระงานมีมากเกินไป จำนวนบุคลากรและงานที่ได้รับมอบหมาย ครูอาจขาดทักษะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน ไม่ตรงกับความสามารถที่มีอยู่ ความกดดันในการปฏิบัติงานจึงมีมาก เพราะงานที่ปฏิบัติต้อง ทำให้เกิดผลดีเด่น เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ทวิ บุญจับ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนดังกล่าว มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน พบว่า ครูมีความพึงพอใจมากใน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารโรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมัย บุญชะกาญจน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญข้าราชการสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 93 คน พบว่า ข้าราชการโดยรวมและผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานีที่มีประสบการณ์ในการสอน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา อันส่งผลให้ครูเกิดความไม่ศรัทธาในตัวผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 319 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความริเริ่มของตนเอง เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมส่งผลมากกว่าต้องปฏิบัติงานที่ตนไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา รัฐตะปุระ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 3 ผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีรายได้ไม่เพียงพอกับการเลี้ยงชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ครูถือว่าเงินเดือนตอบสนองความต้องการของตนเอง และอาชีพรายได้ที่ดีจะทำให้ครูนั้นมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 319 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แรบกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับขวัญสูงในองค์ประกอบความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกรับผิดชอบในงานปฏิบัติอยู่ มีระดับขวัญปานกลางในองค์ประกอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านที่ 4 สภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่มีการนิเทศงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ครูมีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน และทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 319 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แรบกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับขวัญสูงในองค์ประกอบความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกรับผิดชอบในงานปฏิบัติอยู่ มีระดับขวัญปานกลางในองค์ประกอบ

ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ใน
หน่วยงาน

ด้านที่ 5 ความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกับครูมี
ความไม่เข้าใจกัน เมื่อมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้วเกิดความรู้สึกไม่อบอุ่นใจ รวมทั้ง
ลงโทษครูด้วยอารมณ์ไม่พิจารณาตามหลักการและเหตุผล ดังนั้น ผู้บริหารกับครูควรมีความ
เข้าใจกัน ผู้บริหารควรให้ความอบอุ่นใจกับครูเมื่อมาปฏิบัติงาน ไม่ตำหนิหรือลงโทษครูด้วย
อารมณ์แต่พิจารณาตามหลักการและเหตุผล เพราะจะทำให้ครูมีความรู้สึกได้รับความมั่นคงใน
งานที่ปฏิบัติ และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำไพ
วิวัฒน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมี
ระดับขวัญโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน
เงินเดือน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเชื่อมั่นและการ
ยอมรับนับถือจากผู้บริหาร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการมี
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

ด้านที่ 6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้บริหารไม่ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน ดังนั้น
ผู้บริหารควรให้ครูได้รับข่าวความเคลื่อนไหวในสถานศึกษา ให้เพื่อนครูยอมรับความรู้
ความสามารถของเพื่อนครูด้วยกัน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร
โรงเรียน ถ้าครูมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสำคัญในสถานศึกษาแล้ว การร่วมมือร่วมใจในการ
ปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา จิตะประ (2539 :
บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระดับขวัญของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดอุดรธานี
โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่ 7 โอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้
ครูได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัดของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควร
ส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการ
ปฏิบัติงานจริง เปิดโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและความถนัด เพราะ

การได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับผิดชอบงานที่ถนัด ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 319 คน ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แนนกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับขวัญสูงในองค์ประกอบความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพอใจในงานปฏิบัติอยู่ มีระดับขวัญปานกลางในองค์ประกอบ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านที่ 8 การยอมรับนับถือ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ให้ครูได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สำคัญ ๆ หรือมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ครูมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ หรือมีคุณค่า ให้เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แนนกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับขวัญสูงในองค์ประกอบความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพอใจในงานปฏิบัติอยู่ มีระดับขวัญปานกลางในองค์ประกอบ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านที่ 9 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ให้ความไว้วางใจครู เมื่อมีปัญหาสำคัญ ๆ ไม่มีการปรึกษาหารือตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การริษยากันของครูภายในสถานศึกษาให้ไม่น้อยที่สุด ให้ครูมีความรักความสามัคคีกัน เมื่อมีปัญหาสำคัญควรที่จะประชุมหารือและตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล บุญชู (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง 319 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของ

ครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แบนกลาง. 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับขวัญสูงในองค์ประกอบความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพอใจในงานปฏิบัติอยู่ มีระดับขวัญปานกลางในองค์ประกอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ผลเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.1 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยพื้นฐานแล้วการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมย่อมมีความต้องการที่คล้ายคลึงกันในปัจจุบันพื้นฐานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างมีความสุขและสะดวกสบาย ความแตกต่างของสถานศึกษาอาจจะเป็นตัวกำหนดว่าจะมีความต้องการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ด้านโอกาสตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ได้เสียสละให้กับองค์กร โดยเฉพาะปัจจัย 4 ที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการยังชีพในสังคม อีกทั้งสภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย และแสดงความยินดี ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและในบทบาทของผู้บริหารที่ได้แสดงออก ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา วสุสิริกุล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สายวิชาการอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการทั้งสามสาย พบว่า ข้าราชการสายวิชาการแตกต่างจากข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ โดยมีแนวโน้มว่าข้าราชการสายวิชาการมีระดับขวัญสูงกว่า แต่ไม่แตกต่างจากสายบริหารราชการ ในขณะที่ข้าราชการสายบริหารทางวิชาการและข้าราชการสายบริหารราชการ มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย แมนสัน (Manson.

1998 : 1485-A) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบในการปรับลดคนงานมีผลต่อขวัญกำลังใจและ
 ผลผลิต : ผลต่อการฝึก (อ้างอิงถึงเฉพาะการขยายความร่วมมือ การว่างงาน ความมั่นคงในการ
 ปฏิบัติงาน การขยายงาน) จุดประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ
 ในด้านขวัญกำลังใจของคนงานจากการลดจำนวนคนงานลง รวมทั้งผลผลิตของบริษัทเอก
 เทนชั่น คอร์ปอเรทีฟในชุมชน คาดหวังว่าจะทำการศึกษาก่อนเกี่ยวกับการรับรู้ของคนงานในด้าน
 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในแง่ของการลดคนงานในรัฐแคลิฟอร์เนีย และรัฐอิลลินอยส์
 ผลที่ได้จากการศึกษาของการรับรู้ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้ทำเป็นข้ออ้างอิงเป็นหลักฐานสำหรับการ
 ฝึกและพัฒนาในอนาคต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน ได้ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์
 สิ่งแวดล้อมของแมนสัน ซึ่งเป็นเครื่องมือต้นแบบที่สร้างขึ้นเอง โดยถูกออกแบบให้มีปฏิริยา
 ตอบสนองต่อความมั่นคงปลอดภัยในการลดคนงานของนายจ้างในบริษัทเคอะแมนสัน เวิร์ก
 เพลส โดยเฉพาะเรื่อง ขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความเชื่อมั่นในที่
 ปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
 ในด้านการรับรู้ในเชิงคุณธรรมและความปลอดภัย อย่างไรก็ตามโดยส่วนใหญ่จัดการรับรู้ที่
 คล้ายกัน ในเรื่องของการไว้วางใจในสถานที่ปฏิบัติงาน

2.2 ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อ
 พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง
 กับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมาก ในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นใน
 การปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ จึงได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารให้
 ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิทาง
 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้
 ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการนิเทศงานให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ไม่
 เป็นการคอยจับผิดครู และสถานศึกษาควรจัดงบประมาณสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ
 อย่างเพียงพอ อีกทั้งผู้บริหารควรให้ความสนใจความเป็นอยู่และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครูใน
 สถานศึกษา ตัดสินใจด้วยหลักการและมีเหตุผลอย่างเหมาะสมถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัย บักเนอร์ (Buckner. 1997 : 709-A) ได้ทำการวิจัย ผลสำเร็จและบรรยากาศในสถานที่
 ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยชุมชน จากการสำรวจลูกจ้างทั้ง 3 สถาบันยังชี้ให้เห็นว่าการเห็นผลที่ได้
 ที่จริงแล้วมีผลทำให้เกิดความแตกต่าง หลักฐานจากสถาบันแห่งหนึ่งที่มีผลเปลี่ยนแปลงจากตัว
 ป้อนของลูกจ้าง ชี้ให้เห็นว่าพวกเขาไม่มีบรรยากาศลักษณะ พวกเขาพวกเขาในที่ปฏิบัติงาน

ความแตกต่างในการศึกษาลูกจ้างใน 3 แห่งนั้น ลูกจ้างในแห่งที่ได้ผลยอดเยี่ยมนั้นจะได้รับการยอมรับจากการมีความฉลาด ความรู้และความเอาใจใส่เพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างที่ผลออกมาแย่ มีผลต่อภาพรวมในลักษณะการไม่ทุ่มเทต่อหน่วยงานของตนรวมทั้งขาดความไว้นื้อเชื่อใจกันระหว่างคณะผู้บริหารและลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัย แมนสัน (Manson, 1998 : 1485-A) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบในการปรับลดคนงานมีผลต่อขวัญกำลังใจและผลิตผล : ผลต่อการฝึกจุดประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพในด้านขวัญกำลังใจของคนงานจากการลดจำนวนคนงานลง คาดหวังว่าจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของคนงานในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการศึกษาของการรับรู้ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้ทำเป็นข้ออ้างอิงเป็นหลักฐานสำหรับการฝึกและพัฒนาในอนาคต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในด้านการรับรู้ในเชิงคุณธรรมและความปลอดภัย อย่างไรก็ตามโดยส่วนใหญ่จัดการรับรู้ที่คล้ายกัน ในเรื่องของการไว้วางใจในสถานที่ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย วีรเทพ สุวรรณสว่าง (อ้างถึงใน สนิท แนบกลาง, 2544 : 43) ได้ศึกษา ขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอใน 14 จังหวัดภาคใต้ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 15 ปี ส่วนใหญ่จะเป็น โสคหรือเพิ่งแต่งงาน ถือว่าเป็นวัยที่มีกำลังใจหรือมีไฟในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีปัญหาครอบครัว และถ้ามีบุตรธิดาก็ยังอยู่ในวัยเด็ก ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงหรือไม่มีภาระมาก ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 15 ปีขึ้นไป มีภาระรับผิดชอบมากขึ้น บุตรธิดาเริ่มเรียนในระดับสูงขึ้นในด้านผลประโยชน์ตอบแทนหรือเงินเดือนนั้น ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และยังเป็นหนี้กับสถาบันการเงินหลายแห่ง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพเช่นกัน ตำแหน่งผู้บริหารมีจำกัด การเลื่อนตำแหน่งบางครั้งต้องลงทุนในการทำเอกสาร และต้องใช้เวลา ปัจจุบันในยุคการปฏิรูปการศึกษา มีการประเมินคุณภาพของครูเพื่อให้มีใบประกอบวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานวิชาชีพครู มีการปรับเงินเดือนตามระดับความสามารถเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนั้น จึงทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 15 ปี

มากกว่า 15 ปีขึ้นไปและแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมัย บุญชะกาญจน (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ขวัญข้าราชการสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 93 คน พบว่า ข้าราชการโดยรวมและผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ระดับขวัญของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดอุดรธานีที่มีประสบการณ์ในการสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยด้านที่มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ด้านที่ 4 สภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการนิเทศงานเป็นไปตามระเบียบ แบบแผน ไม่เป็นการคอยจับผิดครู ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการความอบอุ่น ความสุข ความสะดวกสบาย ต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บริหารในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2546 : 303) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีมากมายและหลากหลายแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิธีการผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากหนึ่งวิธี คือ การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความริเริ่มของตนเอง

1.3 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผู้บริหารควรช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูมี รายได้เพียงพอกับการเลี้ยงชีพ มีการกำหนดแผนและโครงการส่งเสริมจัดสวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเบิกจ่ายมีความรวดเร็ว อีกทั้งจัดอบรมและฝึกฝนเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้ครูได้รู้จักกันอยู่อย่าง เศรษฐกิจพอเพียง

1.4 ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดที่พักผ่อนที่เพียงพอ สบายงาม น่าอยู่ และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

1.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรมีความเข้าใจครูในการปฏิบัติงาน ให้ความอบอุ่นเมื่อครูมาปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

1.6 ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ครูได้รับ ทราบข่าว ความเคลื่อนไหวในสถานศึกษา

1.7 ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้ก้าวหน้าและมีความ ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์พัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.8 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ครูรับผิดชอบงานที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

1.9 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรไว้วางใจครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตอื่น ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อ เปรียบเทียบผล

2.2 ควรมีการศึกษา วิธีการสร้างขวัญที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างขวัญ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษา ความคาดหวังของบุคลากรต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้เกิดผลดีในเชิงคุณภาพ