



ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
Factors Affecting the Morale on work performance of the government teachers
in Basic Schools under The Secondary Educational Service Area Office 29

อรณา ศรีสมุทร,¹ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครวุฒิ²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 86 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé จากผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก และมีรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{X} =4.64) ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล (\bar{X} =4.63) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} =4.53)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า

2.2 ความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.3 กลุ่มบุคคลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา



3. แนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยเฉพาะในด้านที่มีขวัญกำลังใจต่ำมีดังนี้

3.1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นั้นมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารใช้เทคนิคการปกครองที่เหมาะสม
เอื้ออาทร ให้เกียรติ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

3.2 ด้านสภาพการทำงาน มีข้อเสนอแนะในด้านกายภาพควรปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน อุปกรณ์
เครื่องมือ เครื่องใช้ ส่วนสภาพทางสังคมเน้นความสามัคคีเป็นหมู่คณะ

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
และยึดหลักธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ข้าราชการครู, สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ABSTRACTS

The research aimed to study and compare Factors Affecting the Morale on work performance of the government teachers in Basic Schools under The Secondary Educational Service Area Office 29 as classified by sex, positions, and work tenure and to examine the guidelines to construct the factors which could positively affect the morale of the teachers in the study. The samples in the study were 412 school directors and teachers in the area under study, obtained by a stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale of 86 items with a reliability value equivalent to .92. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and Scheffe's paired method. The research findings were as follows.

1. As perceived by the teachers, the factors could affect the morale of the teachers at a high level. The aspect with a maximum value was a recognition (\bar{X} =4.64), work success (\bar{X} =4.63) and progress (\bar{X} =4.53).

2. Considering a comparison of the opinions of the teachers on the factors in the study, the following were found.

2.1 The school administrators and the teachers who were different in gender held no different opinions. Their opinions were different with a statistical significance of .05 in light of work success, nature of the work and progress.

2.2 The school administrators and the teachers who were different in positions held different opinions with a statistical significance of .05. As for individual aspects, it was found that the opinions were different in terms of work success, nature of the given work, responsibility, progress, salary, relations with both the superiors and the subordinates, colleagues, policy and administration, working conditions, job stability and governance.

2.3 As classified by working years, it was found that the subjects whose working years were different held different opinions with a statistical significance of .05. The opinions were different in respect of work success, acceptance, nature of the work, relations with the superiors and the subordinates, colleagues, policy and administration, working conditions, work stability and governance.

3. The guidelines for constructing the factors which could positively affect the morale of the teachers in the study were as follows.

3.1 On the governance of the administrators: it is advised that the administrators should use an appropriate and hospitable approach. The subordinates should play a part in working.



3.2 the working conditions: the physical environments should be improved to be more pleasant and favorable to work. Social harmony is also required for more efficiency.

3.3 On policy and administration: the working system should be improved; all concerned should participate and voice their opinions. The principle of good governance should be observed.

Key Words: morale, teachers, basic education.



1. บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพในรูปแบบการเรียนการสอนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษการจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และมีความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 42 เขต

การจัดการศึกษาตามกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการนั้น เมื่อผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จก็จะส่งผลต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งการบริหารการศึกษาในโรงเรียนนอกจากบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ยังต้องอาศัยสิ่งอื่นอีกมากที่จะส่งผลต่อบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สถานภาพ และการได้รับการยอมรับสิ่งอำนวยความสะดวก ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและ

นับถือในตัวผู้บริหารความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะครู เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร อวาทกุล (2542,224) ถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็เป็นองค์ประกอบในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้น บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จภายในองค์กรที่มีระบบการบริหารที่ดี มีการนิเทศงานมีการติดตามประเมินผลทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบาย การให้บำเหน็จรางวัลมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อขวัญของคนในองค์กรเดียวกัน

ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติการ ซึ่งสิ่งนั้นมีหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ แสวง ศรีพัฒน์ (2544 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญกำลังใจของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็สูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนใน



หน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ ร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (สมาคมศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย. 2536 : 322) นอกจากนี้ ขวัญและกำลังใจของบุคคลยังแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่มีความสุขหรือไม่ เมื่อใดที่มีขวัญของบุคคลและหมู่คณะระดับสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานในระดับต่ำผลงานก็จะต่ำไปด้วย (แสวง ศิริวัฒน์. 2544 : 16)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากคนหรือบุคลากรในองค์กรซึ่งส่งผลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อนันต์ พรหมบังเกิด, 2547 : 4) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาคือความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบสำคัญที่สามารถทำให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงานมีอยู่สองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น มุ่งองค์ประกอบ 5 ประการคือความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกในความรับผิดชอบ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ประการที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา จากแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพราะเชื่อว่าการทำงานหนึ่งงานจะออกมาดีมีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในองค์กรและส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อความคิด

ความรู้สึก อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งก็หมายถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยเหตุที่บรรยากาศในสถานที่ทำงานความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงาน สนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เห็นประโยชน์ รับผิดชอบ คิดเห็นซึ่งกัน และกัน ช่วยกัน แก้ไขปัญหาในงาน พฤติกรรมที่แสดงออกทางสีหน้าและท่าทางสิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะมีผลให้สถานที่ทำงานน่าทำงาน และสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น สะดวกสบายขึ้น ปัญหาที่เคยมี เราก็คงมีส่วนในการแก้ไขปัญหาก็จะรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับ เพราะเชื่อว่า เมื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงใช้กับหน่วยงาน ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูดีขึ้น และเมื่อข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจย่อมก่อให้เกิดความสุขและมีขวัญดีส่งผลถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานผลก็คือ ขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นนั่นเอง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

3. ขอบเขตการวิจัย

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 81 คน และครู จำนวน 3,468 คน



2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcieand Morgan (1970 : 53) จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 66 คน และครู จำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน

3) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ในการวิจัยคั้งนี้ ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม

1. เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง

2. ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู

3. อายุราชการ จำแนก ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี 10–20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29ประกอบมีด้วย 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ความสำเร็จของงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงใน การทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 86 ข้อ มีค่าความค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .92

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือราชการเพื่อไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเก็บ

แบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยการใช้คำนวณด้วยสถิติพื้นฐานและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ ด้วยการทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F วิเคราะห์รายด้านและโดยรวมทุกด้าน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

6. สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.64) ด้านความสำเร็จของงานของบุคคลอยู่ในระดับ มากที่สุด(\bar{X} =4.63) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} =4.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} =3.95)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ



ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

2.1 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี เพียง 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกันคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือน

3. แนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สรุปได้ ดังนี้

3.1 ความสำเร็จของงานของบุคคล ควรมีการมอบหมายงานตามความถนัดที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการได้รับโอกาสให้ทำงานที่มีลักษณะสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองให้มีผลงานเข้าประกวดเพื่อกระตุ้นการสร้างบรรยากาศการยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีความร่วมมือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในองค์กร การได้รับความไว้วางใจต่อผู้มีประสบการณ์มีผลงานเป็นเชิงประจักษ์

เผยแพร่ผลงานการปฏิบัติงานมีผลงานปรากฏการให้กำลังใจที่แสดงออกจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จในงาน

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล บางครั้งงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความถนัดแต่ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงาน การมอบหมายภาระหน้าที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้สมดุลในการปฏิบัติงาน และมีการกระจายการแบ่งงานที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพังผู้เดียวตามเป้าหมายอย่างชัดเจน

3.4 ความรับผิดชอบ ควรมีปริมาณงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในองค์การพร้อมการกระจายความรับผิดชอบให้ทั่วถึงและอำนาจบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบให้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำในเชิงบริหารมากขึ้น สร้างความตระหนักความสำคัญในงานที่ทำหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ

3.5 ความก้าวหน้า ควรมีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อและศึกษาดูงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาชีพกับบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายโดยนำไปสู่การปฏิบัติที่มีการประเมินและติดตาม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3.6 เงินเดือน ควรมีการพิจารณาเงินเดือนเมื่อเทียบกับสภาวะปัจจุบันให้เหมาะสมโดยพิจารณาความเหมาะสมทั้งเรื่องงาน ความเป็นกัลยาณมิตร ความสามัคคี การประเมินขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ร่วมผลักดันการทำงานอย่างเป็นซึ่งเป็นผลทางการประเมินที่มีคุณภาพเพื่อเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้มีความพึงพอใจต่อบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

3.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรมีการปกครองอย่างเป็นกันเองให้ความยุติธรรมเสมอภาคโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีนอกรอบในการเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสมานฉันท์และสามัคคีในองค์กรและการจัดกิจกรรม



พบปะสังสรรค์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3.8 นโยบายและการบริหารงาน ควรมีการจัดการบริหารระบบงานในองค์การชัดเจน ครอบคลุมงบประมาณเพียงพอทั่วถึงสามารถปฏิบัติได้จริงตามความเหมาะสมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการต่อการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระรับฟังข้อเสนอเพื่อนำมาพัฒนาตามขั้นตอนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารตามมาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.9 สภาพการทำงาน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจนให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับปริมาณงาน การปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้อง โต๊ะทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ควรมีคุณภาพที่ดีทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งาน และการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อเพิ่มบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.10 ความมั่นคงในการทำงาน ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานในด้านสวัสดิการต่างๆ และการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเพื่อความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในองค์การโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน

3.11 วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการใช้เทคนิคในการปกครองให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน การให้ความเสมอภาค มีอารมณ์มั่นคงมีความรู้ความเข้าใจอรรถของการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมเป็นแบบ กัลยาณมิตรโดยใช้วิธีการปกครองโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ดีที่สุด

7. การอภิปรายผล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล อยู่ใน ระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.95$) ทั้งนี้เพราะว่า ความพึงพอใจสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม การบริหารงาน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ (2544 : 76-82) ที่ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อัมพร ตาคำนิล (2550 : 59-60) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์เรือนจำกลางเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิศรุต ภิรมย์ราบ (2548 : 52-54) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ พบว่า ระดับขวัญของนายทหารประทวนของกองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีการส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน



2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 จำแนก ตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสามด้านมีผลเชิงบวกที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของส่วน ยุคล ทองตัน (2537 : 56) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลปรากฏว่า โดยภาพรวมลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยมีขวัญอยู่ในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแล้วพบว่า ลูกจ้างประจำที่มีความต่างกัน ใน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติมีขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจตามสภาพส่วนบุคคลคือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา บุญสม (2547 : 48) ที่พบว่าครู – อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุน และคนอื่นๆ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ต่างได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ยอดยาศิ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากำลึงขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบลและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 200 พบว่า พนักงานโดยส่วนรวมมีระดับกำลึงขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเล็กน้อย ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลึงขวัญ ตำแหน่งกับระดับกำลึงขวัญ พบว่า ตำแหน่งนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับกำลึงขวัญ กล่าวคือ ทั้งพนักงานและผู้บริหารจะมีกำลึงขวัญที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ติรณะ (2545 : 6259) ได้ทำการศึกษากำลึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู



โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกการพิจารณาภายในองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับเมื่อจำแนกตามเพศตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี เพียง 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ต่างมีความคาดหวังในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ วุฒิ เงินเดือน ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุคทองตัน (2537 : 56) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลปรากฏว่า โดยภาพรวมลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยมีขวัญอยู่ในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแล้วพบว่า ลูกจ้างประจำที่มีความต่างกัน ในเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติมีขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน

ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา บุญสม (2547 : 48) ที่พบว่าครู – อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีรายได้ที่รับต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยเฉพาะในด้านการขวัญกำลังใจคำมีดังนี้

3.1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นั้นมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารใช้เทคนิคการปกครองที่เหมาะสม เอื้ออาทร ให้เกียรติ และให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

3.2 ด้านสภาพการทำงาน มีข้อเสนอแนะในด้านกายภาพควรปรับปรุงอาคารสถานที่ห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ส่วนสภาพทางสังคมเน้นความสามัคคีเป็นหมู่คณะ

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบงาน การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และยึดหลักธรรมาภิบาล

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ชอบตามความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และค้นคว้าอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ทำ และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้า เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



1. ควบศึกษาสภาพและสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตื้น
2. ควบศึกษาการประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในแต่ละเขตพื้นที่
3. ควบศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทราบว่าเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกันอย่างไร และมีสาเหตุอะไรเพื่อแนวทางหรือวิธีการป้องกันแก้ไขต่อไป

9. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือทางวิชาการอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน อัครภูมิ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

10. เอกสารอ้างอิง

- ชวนชัย เชื้อสาธุชน และคนอื่นๆ. **ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี**. อุบลราชธานี: สำนักวิจัยสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2540.
- ทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- บัญชา สมบุญ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ยุคทอง ต้น. **ขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2537.

รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.

วสันต์ พลัวพันธ์. **การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร**. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

วันเพ็ญ ยอดยาดี. **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานวิทยานิพนธ์ของพนักงานประจำสำนักเลขานุการองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีสังคม, 2536.

วิจิตร อวาทกุล. **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, 2542.

วิศรุต ภิรมย์ราบ. **การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548

สุวณี ตีระณะ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.

แสง สิริพัฒน์. **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดหนองบัวลำภู**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. 2556.



แสงอุทัย สุวรรณโชติ. **ขวัญของข้าราชการสำนักงาน
ป่าไม้เขตเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2544.

อรณา ศรีสมุทร. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 29.** วิทยานิพนธ์ครุศา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, 2558.

อนันต์ พรหมบังเกิด. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช, 2547.

อัมพร ตาคำนิล. **ขวัญและกำลังใจของบุคลากร
ราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ :
กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่
จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2550.