

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมุติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มอำเภอ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่สังกัดกลุ่มอำเภอที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 6 กลุ่มจาก 69 โรงเรียน เป็นครูจำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรองโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542; 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ((Multi - stage Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วทำการสุ่มครูให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลปรากฏว่ามีค่า t ตั้งแต่ 2.94-8.99 และหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability)โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9850

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 แล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไปจำนวน 285 ฉบับได้รับกลับคืน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t -test

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ t -test

4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามกลุ่มอำเภอโดยใช้ F -test กำหนดสถิติที่นัยสำคัญ .05

4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาและค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาจัดลำดับ 3 อันดับแรก พบว่าอันดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ อันดับที่ 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และอันดับที่ 3 ลักษณะงานที่ทำ
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแต่ละรายด้าน ครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามกลุ่มอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มอำเภอดังกล่าว กลุ่มนางรอง 1 กับกลุ่มนางรอง 3 กลุ่มนางรอง 1 กับกลุ่มนางรอง 5 และกลุ่มนางรอง 3 กับกลุ่มนางรอง 6 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มนางรอง 2 กลุ่มนางรอง 3 กลุ่มนางรอง 4 กลุ่มนางรอง 5 และกลุ่มนางรอง 6 ตามลำดับและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นมากกว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ข้อที่มีอันดับมากที่สุดในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลเป็นลำดับขั้นตอน ควรมีการนำผลมาเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง จุดอ่อน จุดด้อย การได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถและความถนัด แสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทำงานด้วยความสุข ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานรับผิดชอบ มีการยอมรับในการตัดสินใจของคนในกลุ่ม บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และควรมีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น การมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารไม่ก้าวก่าย ด้านลักษณะงานที่ทำ งานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ความสามารถ ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตรงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี ต้องมีปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ มีความตั้งใจ มีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานบางอย่างไม่เหมาะสมกับตัวบุคคล แต่จำนวนบุคลากรมีน้อยทำให้ต้องยอมรับและปฏิบัติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลที่ปรากฏเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานหน้าที่ใดๆก็ตาม ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบ หากขาดความรับผิดชอบการทำงานก็จะไร้จุดหมายปลายทาง ด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในผลของความสำเร็จนั้น ด้านลักษณะงานที่ทำ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจมีความสุขกายสบายใจหรือมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

2. ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยจากสูง คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นอันดับค้ำที่ 1 ในเรื่องที่ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดอยู่เสมอว่าเป็นหน้าที่สำคัญของคนที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของคนที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยมีความพยายาม อดทนต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเสียสละอุทิศเวลาต่อการทำงาน ได้รับความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิจิตร อาวะกุล (2542 : 224) ที่กล่าวถึงว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจจะแสดงออกในการมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ และในส่วนของวสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย 6 ด้าน คือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนที่กั้นดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและครูที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละโรงเรียน ความใกล้ชิด ความสะดวก สบาย สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมจะมีงบประมาณ เช่น ค่ารายหัวนักเรียน จำนวนครูมากกว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ระบบการทำงาน การควบคุมติดตามผล และอื่น ๆ อีกที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชัยวัฒน์ สุธีรไกรลาส (2553) พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลจากการวิจัยของ สุนทร ใจวัชระวัฒน์ (2536) ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันไม่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัย ชุศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน จังหวัดนครราชสีมาพบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัย

ดังกล่าวเป็นสิ่งสนับสนุนว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมนั้น ผู้บริหารอาจคำนึงถึง ภูมิการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติงานบ้าง แต่ไม่มากนัก เนื่องจากโรงเรียนนั้นยังมีครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีอีกมาก ทางคณะผู้บริหารต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น จึงได้สนับสนุนและส่งเสริมครูผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น จึงทำให้ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญกำลังใจที่ดีกว่า ดังที่ ปรีทัศน์ สวงวนสุข (2541 : 4) กล่าวว่า การได้รับการศึกษาต่อและการฝึกฝนอบรมเป็นความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้า และยังพบอีกว่า ครูผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานนั้นความคิดหรือข้อเสนอแนะของครูที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี จะได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าครูผู้ปฏิบัติงานที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังที่ จ่านง สมประสงค์ (ม.ป.ป. : 85) กล่าวว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เสนอความคิดเห็นและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารจะทำให้มีขวัญกำลังใจสูงขึ้น

4. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน

กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่ถือว่ามั่นคง และมีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับนับถือยกย่องชมเชยจากบุคคลในชุมชน สังคม เป็นที่คาดหวังของสังคมที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต อาชีพครูถือว่ายังดีกว่าหลาย ๆ อาชีพ เพราะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานต่าง ๆ มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูคุ้มครอง ดังนั้นครูจึงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พิช รุ่งเป้า (2545 : บทคัดย่อ) การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ คุก (Cook, 1980 : 2839-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครู โรงเรียนรัฐบาลผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจของครูไม่มีความสัมพันธ์ประสบการณ์ในการสอน ทั้งนี้เพราะ ครูผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อม มีความเข้าใจงานและสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ดีกว่า รวมทั้งผู้บริหารยอมรับประสบการณ์ การทำงาน จึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและเสนอแนะการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆของโรงเรียนมากกว่า จึงทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครู

ที่มีประสบการณ์น้อย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเพื่อนร่วมงาน ครู ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่าได้ปฏิบัติงานร่วมกันจนเป็นที่รักใคร่ปรองดองและเป็นที ใจซึ่งกันและกัน ซึ่งขวัญกำลังใจดีถ้ามีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความร่วมมืออย่างดีภายในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับ หน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบและมีความสัมพันธ์ที่ดี ครูผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์มาก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรักใคร่ ศรัทธาและผูกพันต่อสิ่งต่างเป็นอย่ างดี จึงทำให้มีขวัญกำลังใจดีกว่า สภาพการทำงานที่ทำให้คนงานมีขวัญกำลังใจสูง คือ สภาพที่สะอาด มีระเบียบปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์ต่างๆ จัดไว้เหมาะสม วัสดุต่างๆ มีพร้อม มีอากาศ ถ่ายเทได้ดี อุณหภูมิพอเหมาะ มีแสงสว่างเพียงพอ ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสม สถานที่ทำงาน อยู่ไม่ไกลนัก สภาพของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดี การทำงานของบุคคลจะสนุกสนานเพลิดเพลินกับ งานตั้งใจและสนใจงาน ครูผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนานกว่าเห็นความมั่นคงจาก การได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดีจนมีความรักและศรัทธาในอาชีพ จึง ทำให้มีแรงจูงใจที่จะยึดมั่นในอาชีพครู ใน โรงเรียน บุคคลที่มีขวัญกำลังใจสูง ถ้าคนงานรู้สึกว่างงาน มีคุณค่าทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพมีศักดิ์ศรี มีความสำคัญและได้รับการยอมรับนับถือ คนงานก็จะมีความขวัญกำลังใจสูง เมื่อครูผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานไปหลายๆ ปี ได้เปรียบเทียบกับระดับ เงินเดือนที่ได้รับกับครูของรัฐ ซึ่งเห็นว่าของตนเองมีอัตราต่ำกว่ามาก เนื่องมาจากมีการขึ้น เงินเดือนน้อยและไม่สม่ำเสมอ ทำให้ไม่มีเงินไว้ใช้จ่ายในอนาคต นอกจากนี้เมื่อต้องออกจากงาน เมื่ออายุมากจะได้รับเงินตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับครูของรัฐอีกเช่นกัน ส่วนครูที่มี ประสบการณ์น้อยหรือเริ่มจะเข้าทำงานจะมีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงกับครูของรัฐ ทำให้ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีขวัญกำลังใจที่ต่ำกว่าซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน ครูผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มากจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการสอนจนเกิดเทคนิคและ วิธีการต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้ จึงเป็นที่ยอมรับของนักเรียนทำให้เกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน จึงมีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่ง การยอมรับจาก ผู้อื่นเป็นการสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามกลุ่มอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มอำเภอต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละโรงเรียน ความใกล้ไกล ความ สะดวกสบาย สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และบางโรงเรียนย่อมจะมีงบประมาณ เช่น ค่าราย หัวนักเรียน จำนวนครูมากกว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ระบบการทำงาน การควบคุม

ติดตามผล และอื่น ๆ อีกที่แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนที่มีได้งบประมาณน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิช รุ่งเป้า (2545 : บทคัดย่อ) อีกทั้งทำการศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำแนกรายด้าน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับ เบอร์ก (Bergeth. 1991 ; อ้างถึงใน ชุมพล พงฆากลาง. 2548 : 34) ได้ทำการวิจัยขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในระดับอำเภอ ในนอร์ทคาโกตา พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จถูกลงไปด้วยดี มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลเป็นลำดับขั้นตอน ควรมีการนำผลมาเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง จุดอ่อน จุดด้อย การได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถและความถนัด แสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอาจเนื่องจาก เป็นกลุ่มข้าราชการครูที่อยู่ในเขตอำเภอนางรอง 1 ซึ่งอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เช่น แหล่งข้อมูล สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นในการสนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ เป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ การมีขวัญกำลังใจในระดับมากทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ สอดคล้องกับ โสภณ ชัมปรีชา (2539 : 12) ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนสำคัญ ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลเพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อผู้อื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชา

สามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ ตลอดจนรัตนา แสงแก่นจันทร์ (2545 : 35) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์จะพัฒนางานขึ้นเพราะอยากทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำนาจรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนดังนี้

1.1 ขวัญกำลังใจของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีสวัสดิการอื่น ๆ ให้นอกเหนือจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นเรื่องที่ครูมีขวัญกำลังใจน้อยกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าในโรงเรียนต่าง ๆ มีสวัสดิการให้ครูไม่เพียงพอเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมให้ครูเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการไม่กระทบกระเทือนถึงงานประจำเพื่อเพิ่มรายได้

1.2 จากการวิจัยจะเห็นว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มอำนาจรอง 2 กลุ่มอำนาจรอง 3 กลุ่มอำนาจรอง 4 กลุ่มอำนาจรอง 5 กลุ่มอำนาจรอง 6 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มอำนาจรอง 1 ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรดูแล ส่งเสริม สนับสนุน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนกลุ่มอำนาจรอง 2 กลุ่มอำนาจรอง 3 กลุ่มอำนาจรอง 4 กลุ่มอำนาจรอง 5 กลุ่มอำนาจรอง 6 ให้พอเพียง เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภออื่นๆ เพราะจะทำให้ผู้บริหารทราบข้อมูลมากขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนเพื่อจะได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงสุดต่อไป

2.3 ควรศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนในปัจจัย
ด้านอื่นๆ อันอาจจะเป็นปัญหาสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการใช้พัฒนาโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University