

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสรุปผลในการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผล
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการคือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
- 2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามปัจจัยที่นำมาศึกษากับขวัญกำลังใจของครู

โรงเรียนประถมศึกษา

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เข้าในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

2) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยตาราง Krejcie และ Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 364 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (r Coefficient of Cronback) เท่ากับ .9466

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 1 ชุด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามสภาพขวัญกำลังใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 8 ด้าน

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ทำหนังสือขออนุญาตต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 14 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ ซึ่งการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 4 ขนาด โดยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยตนเอง และทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้เดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นบางอำเภอ แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาที่สมบูรณ์มีจำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.6

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละศึกษา ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติและระดับขวัญกำลังใจดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺

5.3 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.8 มีวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 75.8 มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 65.7 มีสถานภาพสมรส สมรสและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 61.2 และปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มาก มีนักเรียน 601 คน ขึ้นไป ร้อยละ 35.5

5.3.2 สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

จากการวิจัย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับ "สูง" ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาตามรายการแล้ว พบว่า

สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "สูง" ได้แก่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$) ได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียน ($\bar{X} = 4.08$) มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.98$) ได้ทำงานเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$) มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.84$) บรรยากาศในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.83$) มีความสามารถเข้ากับผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.80$) มีความต้องการปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิม ($\bar{X} = 3.79$) มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.74$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.70$) ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องหน้าที่ และปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$) ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.62$) มีความพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกสบายใจเกี่ยวกับนักเรียน ($\bar{X} = 3.61$) มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.60$) ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.59$) และมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.50$) มีความพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ($\bar{X} = 3.40$) ได้รับความสะดวกเรื่องอุปกรณ์การสอน และมีโอกาสชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.44$) ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.31$) ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารตรงเรียนอยู่เสมอเมื่อเกิดกรณี ($\bar{X} = 3.30$) และมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ ยกเว้น โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 3.78$)

5.3.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 3.54$) และปัจจัยที่มีอยู่ในระดับ "มาก" ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.54$) และด้านสภาพทางสังคม ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.42$) และด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านแล้วสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีข้าราชการครู เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.45$) และเกือบทุกรายการอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ จำนวนครู-อาจารย์ในโรงเรียน เหมาะสมต่อการจัดระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.43$) ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการเตรียมการวางแผนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่พิเศษ ($\bar{X} = 3.34$) และในโรงเรียนมีอุปกรณ์สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ
- 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.06$) และเกือบทุกรายการอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ โรงเรียนได้จัดบริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น ที่พักอาศัย

(ในการให้ทุนไม่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน) ซึ่งนอกเหนือไปจากสวัสดิการตามระบบราชการ

($\bar{X} = 3.12$) เงินเดือนประจำ และรายได้พิเศษอื่น ๆ สามารถดำรงชีพได้ ($\bar{X} = 2.76$)

และเงินเดือน และรายได้พิเศษที่ได้รับในปัจจุบัน คำนวณกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 2.65$)

ตามลำดับ ยกเว้น โรงเรียนได้ให้บริการด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น

ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ที่หักอาศัยตามสิทธิที่มีอยู่ อยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 3.72$)

3) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ทุกรายการ ได้แก่ เห็นคุณค่าและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.16$) เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ($\bar{X} = 4.02$) อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถให้ตนเองอยู่ได้ตามอัธยาศัย ($\bar{X} = 4.01$) และผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ครู ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจนโยบายชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติแก่คณะครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.85$) ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$) และผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.59$)

5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.42$) รายการที่มีความสัมพันธ์ในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือในครอบครัว ผู้บริหารให้ความเห็นใจ และช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.36$) และมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์ สันทนาการกับผู้บริหารบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.13$) รายการที่เห็นว่ามี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับ "มาก" ได้แก่ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานที่ได้รับการขอร้องได้ให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.61$) และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง นอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$)

6) ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 3.54$) รายการที่อยู่ในระดับ "มาก" ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ

อบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.74$) และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ให้มีโอกาสดูงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.62$) รายการที่เห็นว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ ระบบการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เชื่อมั่นในความก้าวหน้าในอาชีพครู ($\bar{X} = 3.46$) และงานที่ ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.36$)

7) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณา ตามรายการแล้ว จะอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.93$) มีส่วนร่วมในกิจกรรมการปฏิบัติงานในสายงานที่ได้รับ มอบหมาย ($\bar{X} = 3.78$) ผลงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 3.66$) และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

8) ด้านสถานภาพทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาตามรายการ แล้วจะอยู่ในระดับ "มาก" เกือบทุกรายการ ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ ใช้ปฏิบัติบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.55$) และได้รับการยกย่องและเชื่อถือในเรื่องความรู้ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ ยกเว้น เมื่อเสนอความคิดเห็นจะได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ($\bar{X} = 3.35$)

5.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ "สูง" อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.4 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

5.4.1 สภาพขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน

โดยภาพรวม ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับ "สูง" เกือบทุกรายการ ยกเว้น มีรายได้เพียงพอก่อนการดำรงชีพ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ เมื่อเดือดร้อนได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ได้รับความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์การสอน มีโอกาสชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บริหารโรงเรียน มีความพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีสภาพที่อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) มีรายได้เพียงพอก่อนการดำรงชีพ ถึงแม้ว่าข้าราชการครูมีความเห็นว่า ในสภาพปัจจุบันมีรายได้เพียงพอก่อนการดำรงชีพอยู่ในระดับ "ปานกลาง" แต่เมื่อเปรียบเทียบกับ 30 รายการแล้ว พบว่า ครูมีรายได้เพียงพอก่อนการดำรงชีพอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" ซึ่งจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพแล้ว จะกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทางด้านการสอนเป็นอย่างยิ่ง ในฐานะที่ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และอบรมสั่งสอนเด็ก ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ ครูจึงควรจะได้รับการช่วยเหลือให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการปัจจุบันที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้สำรวจหนี้สินของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูมีหนี้สินมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และรัฐบาลได้จัดเงินอุดหนุนเบี้ยค่า และสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ครู อย่างไรก็ตามปัญหาทางด้านเศรษฐกิจนี้เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของคน หากปรากฏว่าถึงแม้จะใช้จ่ายด้วยความกระแหน่กระแหม่อย่างเต็มที่แล้ว เงินเดือนยังพอใช้จ่าย ก็เป็นเรื่องที่ครูจะต้องดิ้นรนเพื่อปรับภาวะเศรษฐกิจของตัวเองต่อไป เช่น การหางานพิเศษทำ แต่ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการเรียนการสอน

2) ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอเมื่อเดือดร้อน โดยภาพรวมข้าราชการครู เห็นว่า ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียนในระดับ "ปานกลาง" แสดงให้เห็นว่าครูยังไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารโรงเรียนเท่าที่ควร ผู้วิจัยเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือครูของผู้บริหารจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในระดับ "สูง" ช่วยให้การทางานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ บุคคลแรกที่จะหันหน้าเข้าพึ่งพาคือ คนที่อยู่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด จะถือเป็นหน้าที่ที่จะปิดปากความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับครูอีกทางหนึ่ง

3) ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีความเห็นว่าตนเองได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งในเรื่องนี้เป็นปัญหาอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะในแต่ละปีไม่สามารถที่จะพิจารณาความดีความชอบได้ครบทุกคน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่ชัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยแจ้งนโยบายการทางานให้เด่นชัด มีการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

4) ได้รับความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์การสอน โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความเห็นว่า ตนเองได้รับความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์การสอนในระดับ "ปานกลาง" ผู้วิจัยเห็นว่า อุปกรณ์การสอนเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความเข้าใจในบทเรียนของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยครูให้ประหยัดเวลาในการสอน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ โดยจัดสรรงบประมาณในการจัดหาจัดซื้ออุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการของครู ตลอดจนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อขึ้นใช้เอง จัดยืมสื่อจากแหล่งวิชาการในท้องถิ่น และที่สำคัญจะต้องส่งเสริมการใช้และการเก็บรักษาสื่ออย่างจริงจัง

5) มีโอกาสชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมในสภาพปัจจุบันข้าราชการครู เห็นว่า ตนเองมีโอกาสนี้แจงเหตุผลแก่ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อเป็นการให้เกียรติ สร้างความอบอุ่นใจ และความไว้วางใจแก่ครู จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจสูง สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2510) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาจะดีขึ้น ถ้าเขาได้มีโอกาสระบายความเดือดร้อน และความกังวลหรือความกลุ้มใจต่อผู้บังคับบัญชา ได้มีโอกาส

แสดงข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งได้รับความสนใจและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนุญ เอี่ยมวิสัย (2519) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 พบว่า ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพระหว่างครูเป็นผู้บริหารมีผลต่อขวัญในการทำงานสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Howell (อ้างถึงใน ธงไชย ดีทองกลาง, 2530) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูประถมศึกษา พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอยู่ในระดับสูงก็คือ การที่ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับความสำคัญของครูแต่ละคน รู้จักวางตัวอย่างเหมาะสม ช่วยเหลือครูและยกย่องชมเชยครูที่ดี

กล่าวโดยสรุป โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับ "สูง" ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ อยู่ในระดับ "สูง" ผลงานวิจัยของ สมจิตร ภาชนะ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ขวัญกำลังใจของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี และมีโรงเรียนร้อยละ 91.25 ที่ครูมีขวัญ และกำลังใจอยู่ในระดับดีด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เผ่า วัชรเมฆขลา (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู คุณภาพของนักเรียนและความพึงพอใจของชุมชน พบว่า โดยส่วนรวมขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับดี อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า ขวัญกำลังใจของครูจะดียิ่งขึ้น ถ้าหากครูได้รับสวัสดิการและมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือขึ้นเงินเดือน ได้รับการบริการในเรื่องอุปกรณ์การสอน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

5.4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

โดยภาพรวม ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นว่า สภาพปัจจุบันข้าราชการครูได้รับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ

ในการทำงานเกือบทุกด้านในระดับ "มาก" ยกเว้น ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ได้แก่

1) ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมในสภาพปัจจุบันข้าราชการครูเห็นว่า ได้รับปัจจัยเรื่องรายได้ และสวัสดิการน้อย เป็นปัญหาต่อการดำรงชีพมาก จากการวิจัยพบว่า เงินเดือนและรายได้พิเศษในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาสี (อ้างถึงใน คงสิ สันทอง, 2536) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญของครู ประชาบาลจังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ มีความพึงพอใจในเรื่องความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับ "สูงสุด" ส่วนปัจจัยในเรื่องความพอใจของรายได้อยู่ในระดับ "ต่ำสุด"

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมข้าราชการครู เห็นว่า ในสภาพปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ร่วมกิจกรรม สังสรรค์ สนทนาร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานบ้างในโอกาสอันควร ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้บริหารหรือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัวหรือในครอบครัว และช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น สร้างความรู้สึกรักใคร่กับครูทุกคนในโรงเรียนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้การยอมรับและเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน สร้างความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Bender (อ้างถึงใน คงสิ สันทอง, 2536) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา อายุ และประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญกำลังใจ

โดยภาพรวมแล้ว พบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับ "สูง" เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านสภาพทางสังคมอยู่ในระดับ "สูงมาก" ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จะเห็นว่า ครูยังไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอในเรื่องเงินเดือน และรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การพิจารณาขึ้นเงินเดือน การได้รับความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์การสอน การมี โอกาสชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บริหารโรงเรียน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เข้าวัชรธรณ์ ญาณุแลน (2537) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอต่อความ ต้องการด้านสภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสังคม โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือน และ รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตลอดจนความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการมีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูเป็น อย่างยิ่ง แต่ไม่ได้หมายความว่า จะต้องปรับหรือเพิ่มเงินเดือนให้ครูได้รับเงินเดือนสูงเพื่อให้ พอกับความต้องการ ในสภาพปัจจุบัน สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ในจังหวัด กาฬสินธุ์เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความนิยมทางด้านวัตถุ ความต้องการในสิ่งของ เครื่องใช้ที่ หรุหร่า ฟูมเฟือยมีสูงมากขึ้น จนทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึก ว่า เฉพาะเงินเดือนหรือรายได้ จากทางราชการไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในวัตถุประสงค์ ของที่ฟูมเฟือยได้ ประกอบกับครูได้รับการยอมรับของสถานภาพทางสังคมสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูในชนบท ครูจะมีความใกล้ชิดกับชุมชนมาก ไม่ว่างงานประเพณี งานบวช แต่งงาน เกิด เจ็บ ตาย และงานทำบุญต่าง ๆ ครูจะต้องได้รับเชิญไปร่วม และการไปร่วมทุกครั้งจะต้องมี รายจ่ายช่วยงานตามค่านิยมของสังคม เมื่อรายได้ไม่พอกับรายจ่าย จึงหาทางออกโดย การ เสี่ยงโชค เช่น การเล่นหวย การพนัน และมีการหารายได้เสริมด้วยแต่มีปัญหาเรื่องการตลาด ถึงแม้ว่าทางกระทรวงศึกษาธิการได้หาทางช่วยเหลือครู โดยจะเพิ่มรายได้พิเศษตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 เป็นต้นไป ถ้าครูสอนเกิดสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง จะเพิ่มค่าสอนให้ ซึ่งคิดว่าจะเป็นการ บรรเทาความเดือดร้อนของครูได้บ้าง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยคิดว่า การแก้ปัญหาเรื่องรายได้และ สวัสดิการของครูจะให้ได้ผลนั้น สิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรกคือ ครูจะต้องสำรวจตนเอง และแก้

ที่ตัวเองก่อน เช่น แก้วค้ายมที่ผิด ๆ แก้วความมุ่งเหี้ยมเหี้ยม สร้างโอกาสให้ตัวเองมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยไม่กระทบกับเวลาราชการ รู้จักประหยัด และวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ ส่วนทางราชการควรมหาแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำให้ข้าราชการครู ให้นำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่ และเพื่อเพิ่มทุนหาอาชีพเสริม จัดการเรื่องตลาด จำหน่ายผลผลิตของครู การจัดสินค้าราคาถูกมาบริการแก่ครู การจัดสอนพิเศษ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นรายได้เพิ่มเติมจากเงินเดือนที่ได้รับจากราชการ และประการสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการคือ ต้องจำกัดวงเงินและแหล่งเงินทุนของครูให้แคบลง เพราะในปัจจุบันครูมีเครดิตสูง สามารถกู้ได้ทุกแหล่งเงินทุน

กล่าวโดยสรุป รายได้และสวัสดิการเป็นผลตอบแทนจูงใจในการทำงานสูง ครูควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษจากรัฐบาล นอกเหนือจากการปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นระยะแล้ว ควรส่งเสริมให้หารายได้พิเศษที่ไม่กระทบกระเทือนกับราชการ และที่สำคัญข้าราชการครูจะต้องช่วยเหลือตัวเองโดยหารายได้เสริม รู้จักประหยัด และลดละเลิกอบายมุขทั้งปวง

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจด้านการปฏิบัติงานที่โรงเรียนควรปรับปรุงคือ

- 1) ควรจัดหาอุปกรณ์ สื่อการสอนให้เพียงพอ
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้โอกาสแก่ครูได้แสดงความคิดเห็นและชี้แจงเหตุผลต่อผู้บริหาร
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อน

เงินเดือน

- 4) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแล และช่วยเหลือครูเมื่อเดือดร้อน
- 5) โรงเรียนควรจัดนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความคุ้นเคย และช่วยเหลือครู-นักเรียนทุกด้าน

- 6) โรงเรียนควรจัดหาเงินเป็นกองทุนสำรองเพื่อเป็นสวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนการศึกษาบุตร

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

- 1) ควรจัดให้มีการสาธิต นิเทศ ติดตาม ประเมินผล โรงเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
- 2) ควรจัดหาเงินเป็นกองทุนสำรอง เพื่อเป็นสวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนการศึกษาบุตร ฯลฯ เมื่อโรงเรียนส่งเรื่องเบิกจ่าย ควรจ่ายเงินสำรองทันที
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง และเป็นผลดีต่อการเรียนการสอนด้วย

5.5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

- 1) ควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม และเยี่ยมโรงเรียนเพื่อเป็นการช่วยเหลือ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครู
- 2) ควรส่งเสริมให้ครูมีรายได้พิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ
- 3) ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการขอเลื่อนระดับ จะได้มีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่ง และเป็นผลดีต่อคุณภาพการเรียนของนักเรียนด้วย

5.5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

- 1) ควรจัดสรรงบประมาณในเรื่องอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนเป็นพิเศษ
- 2) ควรจัดงบประมาณค่าวัสดุรายหัวของนักเรียน ให้เพิ่มสูงขึ้นจากปัจจุบันและควรให้โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อจัดหาเองตามจำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจาก สปช.
- 3) ควรพิจารณาเรื่องบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู เพราะมีครูหลายคนที่ไม่ได้รับราชการในบ้านของตนเอง จะต้องเข้าบ้านอยู่ แต่เบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ หาค่าให้มีปัญหาเรื่องการเงิน
- 4) นอกเหนือจัดงบประมาณค่าชั่วโมงสอนเกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์แล้ว ควรจัดงบประมาณส่วนหนึ่งมอบให้โรงเรียนเพื่อเป็นกองทุนสวัสดิการแก่ครู ตามขนาดของโรงเรียน

5.5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาวิจัยควรศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของครูประถมศึกษาเชิงเปรียบเทียบในตัวแปร พฤติกรรมผู้บริหาร ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ขนาดของโรงเรียน โรงเรียนที่ได้รับรางวัล เป็นต้น
- 2) การศึกษาวิจัยควรศึกษาในเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
- 3) ควรศึกษาเจาะลึกในเรื่องสภาพปัจจุบัน และความต้องการด้านสวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา