

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ล้วนขึ้นอยู่กับพัฒนาการศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นกำลังสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับพื้นฐาน คือ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐมีหน้าที่จัดให้ประชาชนอย่างทั่วถึง รวมทั้งการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาที่รัฐจัดขึ้นเพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา และจะได้จัดให้เป็นการศึกษาของปวงชน ในปีการศึกษา 2540

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีส่วนผลักดันให้การพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติได้ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนเพื่อให้มีคุณภาพทางการศึกษาไว้ดังนี้

- 1) โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติและผลของการจัดการประถมศึกษาจะเป็นเช่นใด ผลที่เกิดขึ้นจากโรงเรียน
- 2) ภารกิจหลักของโรงเรียนก็คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เด็กเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ มีคุณภาพทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่ม ประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี
- 3) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการประถมศึกษามีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ
- 4) การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี และคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

5) การบริหารงานโรงเรียน จะครอบคลุม 6 งานด้วยกัน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6) งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการทำให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน

7) ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนที่สำคัญ ๆ มีอยู่อย่างน้อย 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และระบบการจัดการ ทรัพยากรด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

8) ทักษะที่สำคัญและจำเป็นในการบริหาร ได้แก่ ทักษะในด้านเทคนิควิธี ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะในด้านความคิดรวบยอด

จะเห็นได้ว่าการบริหารโรงเรียนจะให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องดำเนินการบริหารโดยยึดเป้าหมายคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนและงานวิชาการเป็นหลัก แต่สิ่งเหล่านี้จะบรรลุผลได้ก็ต้องมีปัจจัยที่มาสนับสนุน นั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีความตั้งใจจริงและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างงานวิชาการให้บรรลุจุดประสงค์ ซึ่งทรัพยากรบุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีจึงจะดำเนินงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้

ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมในการสร้างกำลังใจและการจูงใจบุคลากรในโรงเรียน (บุรุษชัย จงกลณี, 2532) เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้น และก่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ฉะนั้นขวัญกำลังใจจะช่วยให้เกิดพลังในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีวินัย มีความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานและจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามต่อสู้อุปสรรคนานาประการ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบอันจะส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) การเข้าใจและพอใจในแนวนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน
- 2) การได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้และความ

สามารถ

- 3) การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
- 4) การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- 5) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 6) บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- 7) บทบาทและความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นส่วนราชการสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ พร้อมกับการจัดตั้งจังหวัดหนองบัวลำภูในปี พ.ศ. 2536 "สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสลับกับที่ราบสูง มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด จำนวน 328 โรงเรียน และครูจำนวน 3,511 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู, 2539) ส่วนมากมักจะอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาน ห่างไกลการเดินทางติดต่อกับตัวอำเภอหรือจังหวัดยากลำบาก นอกจากนี้แล้วการได้รับสวัสดิการ ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบยังไม่ทั่วถึง หรือครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการจูงใจ หรือสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจแก่บุคลากรครูให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้เขียนรับทราบและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มาโดยตลอด เนื่องจากผู้เขียนได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จึงเกิดความมุ่งหวังที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างแท้จริง และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปนำเสนอเป็นแนวทาง และข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ตลอดจนการปรับปรุง เสริมสร้าง ขวัญกำลังใจของครูให้มีขวัญกำลังใจดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาประเทศในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับของขวัญกำลังใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
- 3) ศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำนายขวัญกำลังใจของครู

1.3 สมมติฐานการวิจัย

บุคคลผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อสภาพจิตใจ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญ มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู วิจิต เขียมเวหา (2531) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษา ต่างมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพศ อายุราชการ ไม่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปิ๋วหม่ ประจักษ์วงศ์ (อ้างถึงใน อติศักดิ์ มาศยคง, 2536) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่งผลให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีขวัญกำลังใจสูง ส่วนเงินเดือน อายุราชการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ

ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถร่วมกันทำนายขวัญกำลังใจของครูได้

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) แบบเชิงสำรวจ (Survey technique) เพื่อมุ่งศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2) ประชากรในการศึกษาวิจัยเป็นครูผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 3,511 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายแบบมีชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

3) ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ (วีรณ พรหมมาชน, 2521) ประกอบด้วย

(1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- สภาพการปฏิบัติงานของครู
- ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
- ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร
- สถานภาพและการยอมรับนับถือ
- ความมั่นคงปลอดภัย
- การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- โอกาสก้าวหน้า
- ความสามารถของผู้ร่วมงาน
- ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม
- ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม
- ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
- สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
- ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
- สภาพความพอใจในงาน
- ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ความยุติธรรมในหน่วยงาน
- สวัสดิการของหน่วยงาน

(2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531)

- ความเข้าใจและพอใจในแนวนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน

- การได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ
- การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน
- การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- บทบาทและความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนมีข้อตกลงเบื้องต้นไว้ดังนี้

- 1) ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ครูสนับสนุนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูในปีการศึกษา 2539 นี้เท่านั้น
- 2) ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงและมีความเข้าใจในเรื่องข้อคำถามในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เขียนไม่สามารถควบคุมได้ทุกขั้นตอน ดังนั้นการตอบแบบสอบถามตาม สถานที่ วัน เวลา ที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อคำตอบแบบสอบถาม

1.6 คำนยามศัพท์เฉพาะ

- 1) ครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูสนับสนุนการสอน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
- 2) ข้อคำถามในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจ หรืออารมณ์ของครูที่แสดงออกทางพฤติกรรม หรือความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้นหรือด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน
- 3) การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารสำนักงาน ความรู้สึกว่าเป็นผู้มีบทบาทในสำนักงานและการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

4) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และในฐานะเป็นผู้ควบคุม รับผิดชอบในตำแหน่งผู้ช่วยและหัวหน้าหน่วยงานได้อย่างสมบูรณ์และมั่นใจ รวมทั้งการเสียสละเวลาเพื่องานและส่วนรวม

5) ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการมีโอกาสดำเนินการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

6) ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความสนใจในความเป็นอยู่และเป็นที่ยอมรับของสังคม

7) บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติ

8) งานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน

9) นโยบายและการบริหารของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักนโยบายดำเนินงาน ตลอดจนการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

10) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปรึกษาหารือ การได้รับความแนะนำด้วยดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

11) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หมายถึง ความพึงพอใจและการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

12) โอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกในการมีโอกาสนำหน้าในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง ตลอดจนการได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับข้าราชการระดับเดียวกันในหน่วยงานเดียวกันและหน่วยงานอื่น

13) การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง และผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

14) การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณภาพ หมายถึง การที่มีความเต็มใจในการที่จะเสียสละและอุทิศเวลาปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์

15) ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง การได้รับเงินเดือน ผลตอบแทนหรือรายได้อื่น ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การดำรงชีพทั้งตนเองและครอบครัว หรือบุคคลที่รับผิดชอบ

16) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจของครูในการแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติและการแสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน

17) ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารข้อความ แนวความคิด วิธีการปฏิบัติงานนโยบาย ตลอดจนการตอบโต้ข้อความ ด้วยการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ อย่างสะดวกสบาย

18) สถานภาพและการยอมรับถือ หมายถึง ความเข้าใจในสถานภาพของตนเองและบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน เพื่อเกิดการยอมรับ ทั้งทางด้านสายการบังคับบัญชาและทางด้านสังคม

19) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนนานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งความมั่นคงของหน่วยงาน

20) ความสามารถของผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทักษะที่ครูนำมาปฏิบัติหรือการประยุกต์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย

21) การอุทิศตนเพื่องาน หมายถึง ความมุ่งมั่น อดทน เสียสละในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ

22) สภาพความพอใจในงาน หมายถึง การแสดงออกซึ่งความพอใจ ถูกใจ ภูมิใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์งานและการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และตนเอง

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) ได้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2) ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมปรับปรุงขวัญกำลังใจด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

3) ได้ทราบปัจจัยที่สามารถทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นข้อมูลเพื่อส่งเสริมปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น