

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์
Morale and Motivation to Work of the Kanchanaburi Industrial
and Community Education College

สมปอง เฉิดเจริญ¹, จุฑารัตน์ นีรันดร² และ ธัญศญา โสภณ³

Sompong Chardchom ¹, Jutharat Nirundorn² and Thansaya Thassoopon³

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{2,3}อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 6 วิทยาลัย จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 30-39 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทคนิคกาฬสินธุ์

ABSTRACT

The purpose of this research were: (1) To study the morale of Teachers Technical College Kalasin; in 5 aspects, namely the success of work. Responsible Satisfaction Security and opportunity and operational environment; (2) to compare morale of Teachers Technical College Kalasin. Research methodology was survey research. The population, totaling 258 Teachers Kalasin. The sample used in this research Including 155 Teachers College Kalasin. instrument of research was 5 levels rating scale questionnaire. The statistic were percentage, mean, Standard Deviation. t-test, one-way analysis of variance and double testing by the chief method

Major Findings: 1) Morale in the performance of Teachers Technical College Kalasin In the overall and all aspects were high levels. 2) The comparison of morale in the performance Teachers Technical College Kalasin found that the different of gender education levels were not different. Classified by age,

found that the overall teacher that different age were different opinion with statistical significance at .05 level.

Keywords: morale in the performance of, Teachers Technical College Kalasin

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรและเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้มีความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคมมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และเป็นระบบมีความคิดที่สร้างสรรค์ สติปัญญา (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542) ระบุว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้, การฝึกการอบรม, การสืบสานทางวัฒนธรรม, การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ, การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” จากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงมีการปฏิรูปการศึกษาใหม่ เพื่อให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้ระบบการศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้นการปฏิรูปการศึกษาการปรับเปลี่ยนพัฒนา เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างคนดีให้กับสังคมและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศบนพื้นฐานของวัฒนธรรมและความเป็นไทยการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิตในประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเพื่อพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้และประสบการณ์ โดยให้การศึกษาเป็นตัวนำการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อคนในชาติจะได้นำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง ดังที่เราจะพบว่าประเทศที่พัฒนาแล้วหลายๆ ประเทศจะมีประชากรที่ได้รับการศึกษาในอัตราที่สูง

“ครู” คือ บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นบุคลากรวิชาชีพ การประเมินผลผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการสอนแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพตรงตามหลักสูตรตลอดทางส่งเสริมพัฒนากิจกรรมพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้พร้อมทั้งคอยเอาใจใส่ดูแลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และร่วมมือกับชุมชนสถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ อยู่เสมอครูเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนให้มีคุณภาพการที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นสิ่งสำคัญคือ ต้องพัฒนาคุณภาพครูปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อยครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงานขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลงอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บริหารระดับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยความขัดแย้งในวิทยาลัย ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียดงานที่ซ้ำซากจำใจไม่ได้สอนตรงตามสาขาที่เรียนมาสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปรัชญา กล้าผจญ (2543: 181) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพิ่มความสามารถมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีเท่านั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีสมาชิกที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำก็เป็นความคาดหมายไว้ว่า กิจการขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์

ที่ต่ำแน่นอน ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันและการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูงเขาก็ย่อมจะเต็มใจ กระตือรือร้นเอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน หากเขามีขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยมากทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญหรือขวัญต่ำการเกิดความระแวงไม่เชื่อใจกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงานจะมีมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายหมดกำลังใจละทิ้งงาน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นในการดำเนินงานว่าจะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งสิ้น 6 แห่ง จำนวน 258 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcieand Morgan, 1970; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) ได้จำนวน 155 คน

2. ตัวแปรศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) สถานภาพของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) รายได้ต่อเดือน

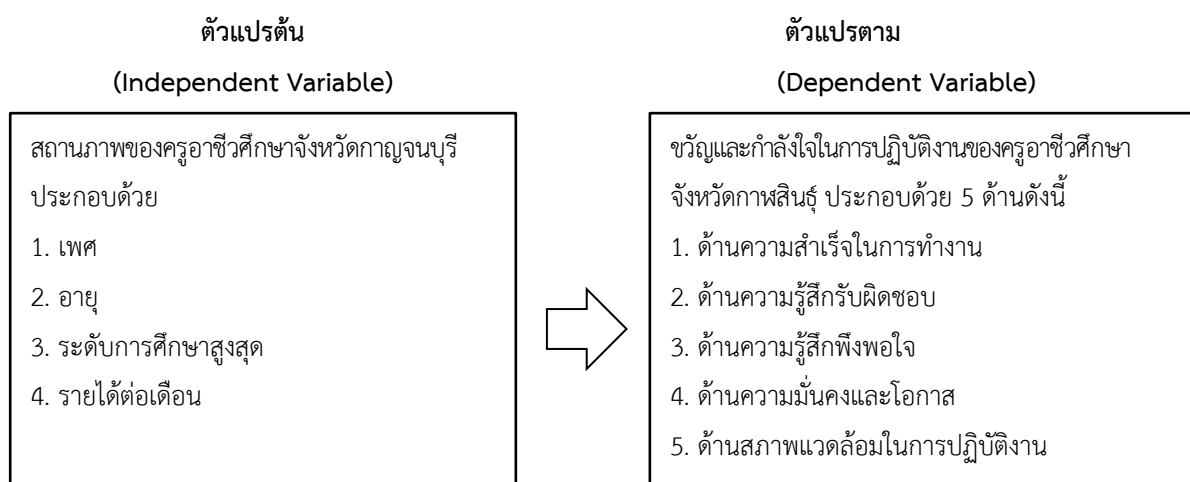
2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้แนวคิดในการวิจัยของ (พัชรี คงดี, 2556: 24) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
- 3) ด้านความรู้สึกรับฟังพอใจ
- 4) ด้านความมั่นคงและโอกาส

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ นำแนวคิดการวิจัยของพัชรี คงดี เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ (พัชรี คงดี, 2556: 24) มาเป็นแนวทางในการศึกษาทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรักพึงพอใจ ความมั่นคงและโอกาส และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยการอาชีพพนมทวน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity ตรวจสอบภาษาและความถูกต้องโดยทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับประเภทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

5. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไปขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการผู้วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม 155 ฉบับ และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับมา 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 กำหนดระยะเวลาการรับคืนแบบสอบถามใน 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษาและรายได้ต่อเดือน ของครูวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมและนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายค่าเฉลี่ยแปลผลดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 166 คนคิดเป็นร้อยละ 50.2 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาทจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 46.6
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านสภาพแวดล้อมใน

การปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาคือในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านเป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการอบรมศึกษาเอกสารและวิธีการอื่นอย่างสม่ำเสมอรองลงมาคือท่านปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท่านมีความพึงพอใจกับงานอยู่แล้ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างยุติธรรม

2.4 ด้านความมั่นคงและโอกาส ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนได้ดีรองลงมาคือท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีสวัสดิการช่วยเหลือครูเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเป็นอย่างดี

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง รองลงมาคือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน กันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) จำแนกตาม อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน

4.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการและสนับสนุนด้านการศึกษา โดยเฉพาะมีการส่งเสริม สนับสนุน ดูแลบุคลากรตามระบบราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่าครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและหลายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น พนักงานครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 อภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทั้งของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา อินสว่าง (2552) ได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านที่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านรู้สึกรับผิดชอบ พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความพึงพอใจในงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสามารถปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ต่วนโรสนา โตะนิแด (2550) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก 2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงานเขตพื้นที่การปฏิบัติงานสถานที่ตั้งของโรงเรียนการเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ในด้านภูมิภาคนาควุฒิต่างการศึกษารายได้ที่ได้รับต่อเดือนการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจกับการได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ การแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือ การยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ แก้วบุตตา (2555) ได้ทำวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับการยอมรับในหน่วยงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

1.4 ด้านความมั่นคงและโอกาส พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการการช่วยเหลือเมื่อได้รับอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยเป็นอย่างดี และเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทิพย์ประภา ทองสี (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทุกกิจกรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ด้านความเพียงพอของรายได้ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงานจาก การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ .05 ข้าราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เพียงพอ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานในสถานศึกษา และปริมาณงานสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบดินทร์ สามหมอ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูเพศชาย โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบด้านความรู้สึกพึงพอใจด้านความมั่นคงและโอกาสด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา หัสณีย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของครูที่มีเพศต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านความรู้สึกพึงพอใจ และด้านความมั่นคงและโอกาส ไม่แตกต่าง ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทิพย์ประภา ทองสี (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีชั้นยศมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า ความแตกต่างของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 รายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่าง ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

2.5 ประสบการณ์การทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา หัสณีย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรให้การยกย่องกำลังใจในความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านความรู้สึกกับผิดชอบ เป็นผู้ที่เฝ้ามองความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการอบรมศึกษาเอกสารและวิธีการอื่นอย่างสม่ำเสมอทุกคนในหน่วยงานจึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจึงทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ก็มีการพิจารณาอย่างยุติธรรมจึงทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจ

4. ด้านความรู้สึกมั่นคงและโอกาส งานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและเอื้อต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูจึงทำให้มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนบุคลากรยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ดังนั้น จึงพยายามหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไข ส่งเสริมให้ครูพอใจในหน้าที่การทำงาน ช่วยเหลือดูแลสถานที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยต่างๆในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบและจัดระดับและสำคัญที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542** และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ลาดพร้าว.

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทำงานการศึกษาในสำนักงานเขต**

พื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ขวัญใจ ไลนอก. (2554). **การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงาน**

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จันทิมา หัสনী. (2553). **การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา.**

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจระดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการ**

ทางเรือ กองตำรวจน้ำ. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมพล พงษากลาง. (2548). **ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดหนองคาย.**

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรฉัตร กินบุญ. (2545). **ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์**

จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นุชลี โพธิ์วารการ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน**

บริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร