

**ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู
ที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
Morale of Government Teachers
Transferred to Provincial Administration Offices in Lower Northeastern Region**

ชาคริยา ผูกพันธ์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉวีตร ปะโคทัง²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษม บุญรัมย์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน อายุ เพศ อายุราชการ หรืออายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 437 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศในการทำงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1.2 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X}=3.04$) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=2.99$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=2.89$) อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.47$)

2. ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่มีอายุ เพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน สถานภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นจำแนกตามตำแหน่ง และอายุราชการหรืออายุงานที่แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่มีอายุราชการหรืออายุงานต่างกัน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน

ความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate the level of morale of government teachers who were transferred to work under Provincial Administration Offices in Lower Northeastern Region and to compare of the level of morale of government teachers as classified into work status, age, gender, and length of service.

A total of 437 government teachers, selected by means of a stratified random sampling method, working for Provincial Administration Offices in Lower Northeastern Region were employed as the sample group of the study. The sample size was determined on the table of Krejcie & Morgan. The research instrument was a five-point scale rating survey questionnaire containing 5 aspects namely work environments, function and responsibility, salary and fringe benefit, relationship among work colleagues, and career advancement and yielding the overall reliability coefficient of .95. The statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test were used in data analysis.

The research findings were as follows :

1. The morale of government teachers working for Provincial Administration Offices in Lower Northeastern Region was found to be moderate ($\bar{X}=3.04$). Looking closer at the individual aspects, the following were derived.

1.1 The function and responsibility morale was found to be high ($\bar{X} = 3.82$).

1.2 The morale of the teachers involving the relationship among work colleagues ($\bar{X}=3.04$), work environments ($\bar{X}=2.99$), salary and fringe benefit ($\bar{X}=2.89$) aspects were found to be moderate.

1.3 The career advancement morale was low ($\bar{X}=2.47$).

2. The teachers differed in age, gender, length in service, and work status were found to view the morale of teachers significantly difference at level .01. Particularly, those who were different in work status and length of service viewed morale of the teachers differently in the following aspects.

2.1 The morale of teachers holding work status differently were found to be viewed differently at level .01 of significance in the aspects of work environments, function and responsibility, and relationship among work colleagues whereas salary and fringe benefit and career advancement aspects were significantly viewed difference at level .05.

2.2 The teachers who were different in work status and length of service also viewed morale of the teachers significantly differently at level .01. in the aspects of work environments, function and responsibility, and relationship among work colleagues while salary and fringe benefit and career advancement aspects were viewed significantly difference at level .05.

Key Word : Morale of Government Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นการสร้างคน เปรียบเสมือน เครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและ สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ประเทศที่พัฒนา แล้วล้วนให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็น อันดับหนึ่ง เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญที่จะนำพา ให้เกิดการพัฒนาพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่มี คุณภาพ เป็นคนดีและเก่งทั้งด้านสติปัญญา รวมถึงความรู้และคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ประเทศไทยก็ให้ความสำคัญกับการ ศึกษาเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนจุดเน้น ในการพัฒนาคุณภาพ คนในสังคมไทยให้มีคุณธรรมและมีความรู้ อย่าง เท่าทัน ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐาน ความรู้ได้อย่าง มั่นคง แนวการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและ

เยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2549 : 20) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540 มาตรา 81 “จัดให้มีกฎหมายแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างความรู้ และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง” ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจึงมีจำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นด้านคุณภาพ ให้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของสังคมโดยรวม ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนในลักษณะของการปฏิรูปการศึกษา”

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการจัดการศึกษา เป็นหลักการสำคัญส่วนหนึ่งของแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาได้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น (สำนักนายกรัฐมนตรี 2542 : 145)

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดเป้าหมายและแนวนโยบายในการจัดการศึกษาว่าจะส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนฝึกอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีความประพฤติดี (วินัยดี) มีความรู้ (มีวิชา) มีสุขภาพพลานามัยดี (กีฬาเด่น) และมีนโยบายส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป็นคำขวัญในการพัฒนา

การศึกษาของท้องถิ่นว่าวินัยดี มีวิชา กีฬาเด่น เป็นโรงเรียนของชุมชน เพื่อให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน การศึกษาระดับต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้งกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขึ้น เพื่อบริหารงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานการศึกษาส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยสนใจศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการจัดการศึกษา จะต้องยึดถือปฏิบัติงานตามเป้าหมายนโยบายดังกล่าวซึ่ง “ครู” ผู้เป็นแม่แบบทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ จึงนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง ประเวศวาณี(2541:13)กล่าวว่า “ครู” คือเมล็ดพันธุ์แห่งความดี เมื่อตก ณ ที่ใดความดีย่อมงอกงามขึ้นโดยรอบ ครู คือ กัลยาณมิตร เป็นมงคลสูงสุด ความปรารถนาสูงสุดของพ่อแม่ คือ การที่ลูกได้พบครูดี ในขณะที่ครูจำนวนมากเป็นคนดี แต่สังคมและระบบไม่สนับสนุนคนดี อุทัย หิรัญไต่ (2531 : 214) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล คือ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและบำรุงรักษามิให้ต่ำลง ตรงกับ Davis and Newstrom (1985 : 59) ซึ่งให้ความเห็นว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจใส่ต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ดีและสูงอยู่เสมอ ตรงกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 454-456) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ

ที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือ ผลผลิตที่สูง บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเกิดความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับและแบบแผน มีความเข้าใจองค์กร ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน ขวัญซึ่งเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร

ในการทำงานหากจะให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด “ขวัญและกำลังใจ” เป็นตัวขับเคลื่อนที่นับว่าสำคัญยิ่ง แต่ในอาชีพครูซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจกลับพบว่า ปัจจุบันครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพครูทำให้อาชีพครูตกต่ำ เนื่องจากครูต้องทำงานหนัก เพราะต้องทำงานทุกอย่างนอกเหนือจากหน้าที่การสอนโดยตรง แต่การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครู รายได้และค่าตอบแทนของครูสวนทางกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่อนข้างสูง อีกทั้งครูยังมีหนี้สินรุงรัง ทำให้ครูขาดกำลังใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ครูบางส่วนแสวงหาและดิ้นรนเพื่อหารายได้พิเศษ ประกอบอาชีพเสริมเพื่อให้รายรับเพียงพอกับรายจ่ายมีความเป็นครูต่ำลงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อเด็ก ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบนี้โดยตรง

จากปัญหาและความต้องการดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวนโยบายตามแผนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของครูให้ดีขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน ส่วนปัญหา

และความต้องการของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อาจมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ การได้รับสิทธิด้านสวัสดิการเป็นไปด้วยความไม่เท่าเทียมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนอื่นๆ อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่เท่าที่ควรก็เป็นไปได้

โรงเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสิ้น 113 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาพบว่ามีปัญหามากมายมีการโยกย้ายตำแหน่งของผู้บริหารเนื่องจากความไม่สมัครใจที่จะถ่ายโอนโรงเรียน ขาดผู้บริหารทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง ครูต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ครูควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการได้รับสวัสดิการที่ดี เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ ครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเนื่องจากเงินเดือนหรือรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนน้อย ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเด็กจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศไทยในอนาคต ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อลดการขอย้าย การลาออก การลาออกเพื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการใหม่ในสังกัดอื่น การเปลี่ยนอาชีพ การขอถ่ายโอนกลับสังกัดเดิม อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย

ต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทำให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตาม อายุ เพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน สถานภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 3,290 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 113 คน ข้าราชการครู 3,177 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี นครราชสีมา ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ และยโสธร จำนวน 437 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 345 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 437 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วนโดยใช้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละจังหวัดเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .45-.85 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

1.2 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.04$) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 2.99$) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.89$) อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$)

2. ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่มีอายุ เพศ อายุราชการ หรืออายุการทำงาน สถานภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามตำแหน่ง และอายุราชการหรืออายุงานที่แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่มีอายุราชการหรืออายุงานต่างกัน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน

อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่โอนย้ายส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น จึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร นันตระกูล (2548 : บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้บริหารมีขวัญ และกำลังใจดีกว่าครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลออ พันธวงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 361 คน พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐดี พิงนุสนธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับต่ำเฉพาะด้านยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และผลการเปรียบเทียบระดับกำลังใจตามตัวแปร พบว่า ครูฝ่ายปกครองโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่วุฒิการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ครูฝ่ายปกครองที่มีวุฒិการศึกษาสูง และมีรายได้มาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูฝ่ายปกครอง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และมีรายได้น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิระ จิระมณีมัย (2537 : 91-94) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัด

พัฒนาชนบทจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่โอนย้ายไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พิจารณาจำแนกตามตำแหน่งและอายุราชการหรืออายุงานที่แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ได้รับขวัญและกำลังใจจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกันมีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีอายุราชการ และตำแหน่งต่างกันมีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สภาพการทำงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขต

เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน มีอำนาจร่วมกันในการทำนายขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรฉัตร กิณบุญ (2542 : 71-71) ได้ทำการวิจัยสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในระดับมาก กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีอายุราชการหรืออายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี ผ่องศรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อขวัญในการออกปฏิบัติการกิจตามแนวชายแดนของทหารในกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานอยู่ใน ระดับสูง ส่วนอายุระยะเวลาที่ออกปฏิบัติการกิจ ไม่มีผลต่อระดับขวัญแตกต่างกัน ส่วนชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับขวัญแตกต่างกันโดยทหารที่มียศชั้นประทวนมีขวัญในการออกปฏิบัติการกิจมากกว่า

ชั้นสัญญาบัตร และพลทหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร โคตรท่าน (2531 : 17-20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 465 คน พบว่า ครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรส่งเสริมสวัสดิการและรักษาผลประโยชน์ให้แก่ข้าราชการครูในสังกัด โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรให้ความสนใจใส่ใจในการพัฒนาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่โอนย้ายไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ให้มากขึ้นกว่าเดิม
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูในด้านความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงานให้มากขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่โอนย้ายไปสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในระดับจังหวัด และระดับประเทศ เพื่อให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจว่าอยู่ในระดับใด
2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อหาตัวบ่งชี้ถึงความต้องการของข้าราชการครูในสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัด

3. ควรมีการศึกษาปัญหาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉวีตร ปะโคทัง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษม บุญรัมย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำและให้กำลังใจเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างสูง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อศุวฤทธิ์ อุทัยรัตน์ อาจารย์ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ เกตุศิริ นายพลชิน ปฐพี นายกมล จินพละ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ตลอดจนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดาที่คอยห่วงใยให้กำลังใจส่งเสริมและสนับสนุนด้วยดีตลอดมา ขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยห่วงใย และให้การสนับสนุนอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณเด็กหญิงนิชานนท์ ผูกพันธ์ และเด็กหญิงนนนิชา ผูกพันธ์ ซึ่งเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณนางชญาสินี มุธุสิทธิ์ ว่าที่ ร.ต. ประชา การินทร์ นางสุดสาคร การินทร์ นางพิมพ์ภัทรชуда โคตรสมบัติ ที่คอยให้คำปรึกษาให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุนตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทั้ง 92 โรงเรียน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก ตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา-มารดา คือ คุณพ่อสมาน-คุณแม่บุตรศรี เชื้อชาญ และบูรพาจารย์ทุกท่านผู้ให้การศึกษาบรมตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- จิรัฐดี พิงนุสนธ์. **ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น.** วิทยานิพนธ์ การบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2541.
- ลออ พันธุ์วงศ์. **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ม.ป.ท, 2546.**
- สมควร นันตระกูล. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัด เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2548.**
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2542.**
- สมศรี ผ่องศรี. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อขวัญในการออกปฏิบัติภารกิจตามแนวชายแดนของ ทหารในกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. สระแก้ว: ม.ป.ท., 2545.**
- แสงอุทัย สุวรรณโชติ. **ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.**
- อุทัย หิรัญโต. **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2531.**