



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

Teachers' Working Morale of Primary Schools in Don Tum District, Nakhon Pathom Province

กนกกร ทองเรือง Kanokon Thongrueang

สมกุล ถาวรกิจ Komkul Tharwonkit

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Master of Education (Educational Administration) Siam Technology College

Email: kru.som.65@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านครอบครัว 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 142 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านครอบครัว ส่วนด้านที่มีขวัญและกำลังใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถใช้เป็นประโยชน์โดยการนำข้อมูล



ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เพื่อประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของครูผู้สอน, โรงเรียนประถมศึกษาใน
อำเภอดอนตูม

Abstract

The purpose of this study was to examine a level of morale in job performance of teachers for primary schools in Don Tum District, Nakhon Pathom Province as classified by administration, in relation to the agency, the satisfaction of work, work stability, in compensation and welfare and family aspects. 2) to compare the morale in the performance of teachers in primary schools in Don Tum district Nakhon Pathom classified by respondents' status, including age, education level, and work experience.

This research is a quantitative research:-

The samples were teachers in primary schools in Don Tum District, Nakhon Pathom Province by random sampling. The research instrument was a 5 level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. t-test F-test by one-way analysis of variance (One Way ANOVA) In the event that there are statistically significant differences Will check the differences in pairs by significance level 0.05 By using formulas according to method Least Significant Difference (LSD). The results of the research were as follows. 1) It was found that the respondents revealed the highest level of opinions towards work morale ($\bar{X} = 3.64$). When considering each aspect, it was found that the aspect of work morale in the satisfaction of work was rated the highest ($\bar{X} = 3.79$), followed by compensation and welfare ($\bar{X} = 3.64$) and administration, in relation to the agency and family aspects respectively ($\bar{X} = 3.62$). When considering each aspect, it was found that the aspect of work morale in work stability was rated the lowest ($\bar{X} = 3.59$). 2) A comparison of morale of teachers performance in primary schools in Don Tum District Nakhon Pathom province found that the age and educational level are different, that the morale in the performance of teachers in primary schools in Don Tum District Nakhon Pathom While the teachers with different work experiences agreed that the morale of the teachers in the primary schools in Don Tum District were different. Nakhon Pathom province is different with statistical significance at the level of 0.05. The overall results of morale in job performance of teachers in primary schools in Don Tum District, Nakhon Pathom Province is at a high level. The results of this research it can be utilized by using the information from the study as a guideline for the development of morale in the performance of teachers in primary schools in Don Tum District. Nakhon Pathom for the most benefit.

Keywords : Morale in work, Job performance of primary school teachers, Primary School in Don Tum District



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“การพัฒนา” ทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ขึ้นอยู่กับผลของการจัดการศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การพัฒนาพลเมืองของชาติเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายถึงเป็นคนดีและเก่งใช้ความดีเป็นกรอบและใช้ความเก่งเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรหรือชุมชนนั้นอยู่รอดและพัฒนาต่อไปได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งในชีวิตครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ แต่ละคนจำต้องประสบปัญหาการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ในขณะที่เดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของตนเองด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 : 15)

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นและก่อให้เกิดความร่วมมือ มีวินัย มีความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญของบุคลากรในองค์กร เป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานและหัวหน้างาน การที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541 : 148) การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่ตามที่มุ่งหวังไว้ สามารถทำงานตามความต้องการ การขาดงานเป็นการแสดงว่าบุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหารงาน หรือนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานนอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อใช้ทบทวน

ส่วนหลักเกณฑ์การพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 15) ได้กล่าวว่าถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงานขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ในขณะที่พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 232) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่ทำงานมาก หรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้มีความสนใจอย่างจริงจังและมีความจริงใจที่จะกระทำต่อเนื้อที่ที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ

เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานและเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

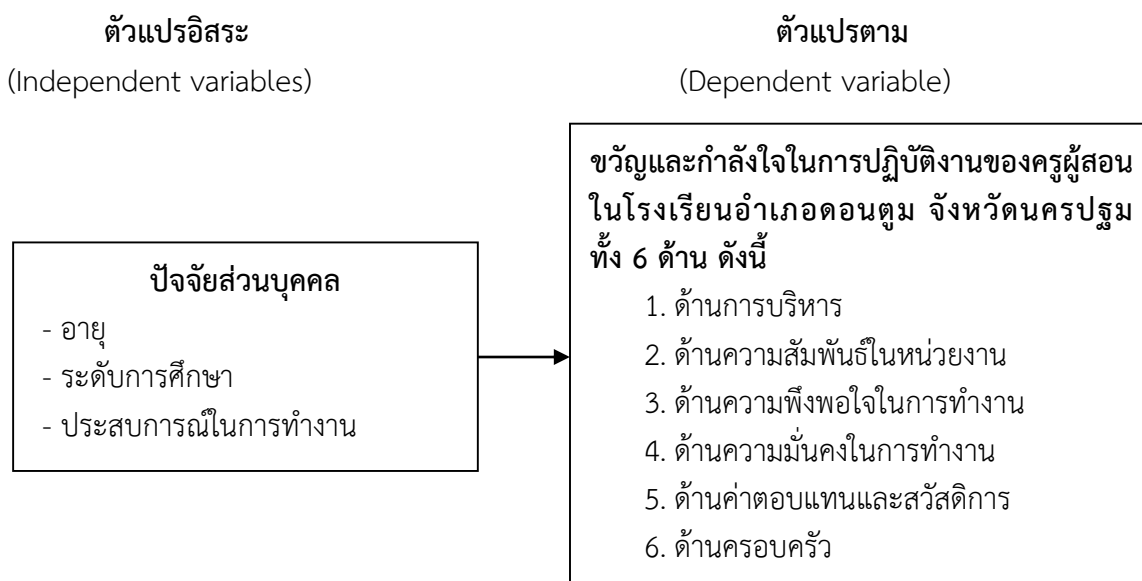
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2560 จำนวน 223 คน จาก 23 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 223 คน จากการเปิดตารางหาจำนวนครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 : 607- 610) ได้ขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ 142 คน หลังจากนั้น ทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959 : 60-63) กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังภาพ



5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามมีโครงสร้างรายละเอียดของคำถามที่มีคำตอบชัดเจน (Structured Questionnaire) และเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Ended Questionnaire) เป็น



การถาม-ตอบจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจเพื่อใช้สอบถามงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

5.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 51 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการบริหาร จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านครอบครัว จำนวน 7 ข้อ

ซึ่งในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้ค่าระดับคะแนน ดังนี้

- | | | |
|-------|---|---------------------------------------|
| ระดับ | 5 | หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุด |
| ระดับ | 4 | หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจมาก |
| ระดับ | 3 | หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง |
| ระดับ | 2 | หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจน้อย |
| ระดับ | 1 | หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด |

วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977 : 147) เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 - 5.00	ระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับขวัญและกำลังใจมาก
2.61 - 3.40	ระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับขวัญและกำลังใจน้อย
1.00 - 1.80	ระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

6. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้



6.1 ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ค้นคว้าข้อมูลที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกับการวิจัย รวมทั้งการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 จัดสร้างแบบสอบถามตามกรอบที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และลักษณะงานที่ศึกษา โดยสร้างแบบสอบถามทั้งหมด 2 ตอน แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 51 ข้อ

6.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังรายชื่อคุณวุฒิ และตำแหน่งต่อไปนี้

1. นางสาวฐิติรัตน์ เดชเจริญพร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไทรโยคใหญ่ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เชี่ยวชาญด้านการบริหาร

2. นางพรชนก เตียวเจริญกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตรอกสะเดา อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี เชี่ยวชาญด้านการบริหาร

3. นางสาวสันทนา ศรีไพรวัว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนวัดสามง่าม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย

4. นางวรรณภา ชัยมาลา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

5. นางสาวอมรรัตน์ ศรีทอง ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม เชี่ยวชาญด้านการบริหาร

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานวัดของผู้เชี่ยวชาญมาประเมินดัชนีความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยให้น้ำหนักเป็นคะแนน ต่อไปนี้

น้ำหนักคะแนน 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีความตรงหรือสอดคล้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์

น้ำหนักคะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นว่ามีความตรงหรือสอดคล้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์

น้ำหนักคะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงหรือสอดคล้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์และควรปรับปรุงให้น้ำหนัก

หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งคำนวณดัชนีความสอดคล้องได้จากสูตร (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2554) ดังนี้

$$IOC = \frac{R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ



เมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้ความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป และการหาค่า IOC = 0.60 – 1.00 ของแบบสอบถามทั้งฉบับแล้วนำมาเป็นข้อคำถามและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

6.4 สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อ ตรวจสอบเอกสารแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมืออีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) และได้จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.813

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

7.1 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อช่วยจัดเก็บข้อมูลและส่งแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด และบางส่วนผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บด้วยตนเอง

7.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม ช่วยกรอกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

7.3 ผู้วิจัยรอรเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่กำหนดไว้ และเมื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วปรากฏว่าได้แบบสอบถามครบจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100

7.4 กำหนดเวลาทำการเก็บข้อมูล ในช่วงวันที่ 1 พฤษภาคม 2561-1 ตุลาคม 2561

7.5 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

8. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

8.2 ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

8.3 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

8.3.1 ความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

8.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

8.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

8.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้ได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 142 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านครอบครัว ($\bar{X} = 3.62$) และด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.10$)

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การขาดความสามัคคีกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.01$)

1.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาด เป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.47$)

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับในอาชีพข้าราชการครูจากสังคม ($\bar{X} = 3.15$)

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรวดเร็วในการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.26$)

1.6 ด้านครอบครัวโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักและความอบอุ่นในครอบครัว ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัญหาเรื่องสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 3.27$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน



ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม มีความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดี ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบรรคพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละด้านมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการบริหาร พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่ายิ่งต่องานกิจกรรมหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อาศัยกรรมวิธีเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ นำไปใช้ทางการปฏิบัติงาน ช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับ ธนากร รุจิมาลัย (2559) กล่าวว่า โรงเรียนมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน การจัดระบบในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวง่ายต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามักให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานทุกครั้งเมื่อมีปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกที่มีผลต่อขวัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหน่วยงานการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงานและการกำหนดนโยบายต่าง ๆ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ตลอดจนความสามัคคีในหมู่คณะ สอดคล้องกับแนวคิด นินทร์ลดา ปานยีน (2560) กล่าวว่า การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทันมิตร อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกที่มีผลต่อ



ขวัญในเรื่องความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ คุณค่าของงานสิ่งแวดล้อมผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการทำงานของตนเองและมีความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ตนไม่ได้รับผิดชอบและไม่พอใจ ฉะนั้น ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพของจิตใจหรือความรู้สึกที่มีผลต่อขวัญในเรื่องความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะเวลาและตราด พบว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมของเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา ทั้งนี้อาจเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความเดือนร้อนสามารถพึ่งพาอาศัย ความช่วยเหลือสวัสดิการจากหน่วยงาน มีความมั่นใจในความมั่นคง สวัสดิการมีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน หน่วยงานให้ของขวัญตามโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ พิงพิง และอัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย ต้องมีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติราชการตรงตามสิทธิ์อย่างเหมาะสม และการได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

6. ด้านครอบครัว พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรักและความอบอุ่นในครอบครัว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพของร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงเจริญเติบโตอย่างปกติระบบต่าง ๆ ของร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติและมีประสิทธิภาพร่างกายมีความต้านทานโรคได้ดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุกข์ทรมาน สุขภาพเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน หากสุขภาพทั้งทาง



ร่างกาย และสุขภาพจิตใจไม่ดีส่งผลให้การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ หากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลที่ได้ช่วยุกำลังใจในการทำงานก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม พบว่า

1. อายุ ครูผู้สอนที่มีอายุ ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม มีจำนวนมาก ซึ่งมีอายุแตกต่างกันไป ตั้งแต่ 20 ปี-60 ปี ส่งผลให้ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ระดับการศึกษา ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีความรู้ความสามารถในระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกันส่งผลให้ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ พิงเพ็ง และอศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์ (2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม มีจำนวนมาก ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานสำหรับบุคลากร ไม่ได้ส่งเสริมเพียงเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือครูใหม่หรือครูที่อยู่มานาน ด้วยประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือ ส่งผลให้ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



11. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

1.1 ด้านการบริหาร ผลจากการวิจัย พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรใช้
ครูผู้สอนให้ตรงตามความสามารถ และผู้บริหารควรวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลจากการวิจัย พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การขาดความสามัคคีกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานการ
ดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัยความร่วมมือ ในการทำงาน การรับฟังข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟัง
ความคิดเห็นของครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน ร่วมออกแบบดำเนินนโยบายต่าง ๆ
และส่งเสริมให้ครูมีความรักสามัคคีในการทำงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความรู้สึกต่อ
เพื่อนร่วมงานเสมือนญาติสนิทสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

1.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลจากการวิจัย พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาด เป็นระเบียบ
ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุงสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมสะอาด เป็นระเบียบ และความเหมาะสมสะอาด
เป็นระเบียบ

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลจากการวิจัย พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับในอาชีพข้าราชการครูจากสังคม
ซึ่งผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัด
สวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นที่ยอมรับในอาชีพข้าราชการครูจากสังคม

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลจากการวิจัย พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรวดเร็วในการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ
ของหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุงให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ความรวดเร็วในการดำเนินงาน
ช่วยเหลือ สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.6 ด้านครอบครัว ผลจากการวิจัย พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัญหาเรื่องสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งผู้บริหารควรใส่ใจดูแล
สุขภาพครูและสมาชิกในครอบครัวทั้งทางร่างกายและจิตใจ การตรวจสุขภาพประจำปี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนใน
อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนใน
อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม



บรรณานุกรม

- จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง, อัสวฤทธิ อุตัยรัตน์. (2560). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ลดาว ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- _____. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พลสวัสดิ์ราชภรณ์กุล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี .
- Best, J. W. and Khan, J.V. (1977). *Research in Education*. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.