

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 จำนวน 781 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ปีการศึกษา 2554 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 257 คน จำแนกเป็นข้าราชการครูในจังหวัดระยอง จำนวน 112 คน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 95 คน และจังหวัดตราด จำนวน 50 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความตระหนักในตนเอง การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และการยอมรับความสามารถของตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 257 ฉบับได้รับกลับคืนมาจำนวน 257 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่า t-test

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปรียบเทียบตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 257 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 73.54 เป็นหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 สถานศึกษาในจังหวัดระยอง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.58 สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และสถานศึกษาในจังหวัดตราด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง และด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล ในการงาน ด้านความตระหนักในตนเอง ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การรู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษานี้ได้นานเท่าที่ต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การรู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่าน และเพื่อนครูมีโอกาสก้าวหน้าเสมอ การได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว และสถานศึกษานี้ได้จัดบริการและสวัสดิการให้แก่ท่านและเพื่อนครูอย่างเหมาะสม

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ การรู้สึกภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากอาชีพครู และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือ ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ มีความชอบพอกับเพื่อนครูส่วนใหญ่ในสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ และมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ มีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู และเมื่อท่านเข้ามาทำงานใหม่ หรือได้รับการบรรจุใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานและตำแหน่งที่ได้รับ

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ทราบหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน พอใจที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์และนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีหลักการพิจารณา ความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม ผู้บริหารสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของคณะครูและสถานศึกษาของท่านพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษคณะครูโดยตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ตัดสิน

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ บุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ต่างชื่นชมในความสำเร็จโดยส่วนรวมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตามความถนัดของท่าน รู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า มีความยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ และได้รับการประเมินผลงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

2.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความตระหนักในตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารเสมอเมื่องานมีปัญหา มีความเต็มใจเสียสละกำลังกายและเวลาให้เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ได้การยอมรับในผลงานที่ได้ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้เกียรติและให้ความไว้วางใจแก่ท่าน

2.7 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษา และมีโอกาสทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.8 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับความสามารถของตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี คิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีความสุข

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในสภาพงาน ที่ดีและด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความสามารถ

ของตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นลำดับแรกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการทำงานของตนเองและมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ตนไม่ได้รับผิดชอบและไม่พอใจ ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 134) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจจะแสดงออกในรูปเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีจะสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจไม่ดีก็พบแต่ความท้อแท้และเบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ กวยะปานิก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง และด้านความตระหนักในตนเอง อยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความยุติธรรม และด้านความมั่นคงปลอดภัย

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่นการได้รับความเป็นกันเอง การยิ้มแย้มแจ่มใส เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานเขาต้องการสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ดังทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545 : 313 - 315) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ของบุคคลในองค์กรโดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สร้างความไม่พอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจากการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ พบว่า ครูโดยทั่วไปต้องการสภาพงานที่ดี มีลักษณะดึงดูดใจ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน ทันสมัยกลิ่น แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ บางแห่งมีการปลูกต้นไม้ตกแต่งอาคารอย่างสวยงาม สดชื่น ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีได้แก่ เงินเดือนที่เหมาะสมโอกาส ที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานวิธีการ ปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือตลอดจนความมีระเบียบและสิ่งแวดลอม ที่เป็นวัตถุที่เหมาะสมเพียงพอ ในทางตรงข้ามถ้าจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ก็จะทำให้ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน เป็นการทาลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรซึ่งจะมี ผลกระทบทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาวูช จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พะเยาจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยาจังหวัดพะเยา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ มีระดับขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็เล็งเห็น ความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อต้องการสะสมผลงานให้ได้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นจึงทุ่มเท ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดังทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 203 ; อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551 : 307) โดยเน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิด เป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการ ดังนี้คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลเป้าหมาย ได้สำเร็จตามความปรารถนา 2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการ ความรักใคร่ชอบพอเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทฤษฎี ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) วางกรอบมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการที่อยู่เหนือระดับ ความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่

ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วบุคลากรจึงต้องการความสำเร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวณี ติระณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประเภทผลการดำเนินงาน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาในเขตที่ตั้งจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรีหรือ จังหวัดตราด เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการด้านอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดของภาคตะวันออก โดยดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพ 4 ประเภท มีโครงสร้างเหมือนกันคือ ช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปกรรม ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) มีบทบาทในการจัดบริการการศึกษาวิชาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียนและได้จัดการศึกษาในลักษณะของการให้บริการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554 : 4) ดังนั้นจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรัตน์ ปัจจยาคา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านระบบสวัสดิการและด้านระบบบำเหน็จความชอบ มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและสนับสนุน

องค์ประกอบต่างๆ ในทุกๆ ด้านเป็นการยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้นและเมื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสัมฤทธิ์ผล จึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การได้รับความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

1.2 ความมั่นคงปลอดภัย ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงานตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.3 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานควรให้ครูทั้งหมดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรมชาติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสร้างขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสถานศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา