

ชื่อเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผู้วิจัย นันทวรรณ เหล่าลือชา

ปริญญา ก.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ไพบุลย์ ยอดยิ่ง

ประธานกรรมการ

ผศ.พัฒนา เหล่าวิศาลสุวรรณ

กรรมการ

ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยได้ทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 9 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 610 คน ในปีการศึกษา 2548 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้าน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา วุฒិทางการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ขนาดกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ส่วนครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และครูที่มี ประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและความ ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และด้านสภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ ในการสอนต่ำกว่า 15 ปีมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 15 ปีขึ้นไป

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยเรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการนิเทศงานเป็น ไปตาม ระเบียบแบบแผนไม่เป็นการคอยจับผิดครู ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ เกียรติครูเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น และด้านผลประโยชน์ ตอบแทน ได้แก่ ครูควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างเป็นธรรม

Title : The Working Morale of Teachers under Maha Sarakham Office of Education
Service Area, Zone 1

Author : Nuntawan Laoluecha **Degree** : M.Ed. (Educational Administration)

Advisors : Asst. Prof. Paiboon Yodying Chairman
Asst. Prof. Patana Laowisansuwan Committee Member
Dr. Manit Anyapho Committee Member

Rajabhat Maha Sarakham University, 2006

ABSTRACT

This research aimed to study and compare the working morale of teachers under Maha Sarakham Office of Education Service Area, Zone 1, according to the size of educational institutions, teachers' qualification, and teaching experiences, both by whole and by part. It also aimed to study suggestions on how to build up teachers' morale. The researcher studied theories on working morale in 9 aspects. They are: the aspect of belief and faith in the administrator; the aspect of working satisfaction; the aspect of benefit; the aspect of working condition; the aspect of security; the aspect of sense of belonging; the aspect of advancement; the aspect of recognition; and the aspect of internal relationship.

The sample comprised 610 teachers working in the academic year 2005, obtained through stratified random sampling. The instrument used was a 5-scale Likert-type questionnaire with 50 items. The reliability value of the questionnaire was 0.96. The analysis employed a computer program. The statistics used were percentage, means, and standard deviation. T-test was used in testing hypothesis.

The findings are as follows:

1. The working morale of teachers under Maha Sarakham Office of Education

Service Area, Zone 1 as a whole was at the medium level. When considered by aspect, all aspects were at the medium level. Ranked from high to low, they appear as follows: the aspect of working satisfaction; the aspect of benefit; the aspect of working condition; the aspect of security; the aspect of sense of belonging; the aspect of internal relationship; the aspect of advancement; the aspect of belief and faith in the administrator; and the aspect of recognition.

2. The result of the comparison of opinions on the working morale of teachers under Maha Sarakham Office of Education Service Area, Zone 1, according to the size of educational institutions, teachers' qualification, and teaching experiences showed the following fact. The opinions of teachers working in educational institutions of different sizes were not different, both as a whole and by each part. However, the opinions of teachers with different qualifications on the working morale were different with statistical significance of .05, both as a whole and by each part. Teachers holding degrees higher than Bachelor's degrees had better morale than those holding bachelor's degrees. Teachers with different teaching experiences had different opinions with statistical significance of .05. When considered part by part the research found that there was no difference in the aspect of belief and faith in the administrator and the aspect of working condition. Teachers with less than 15 years of teaching experience had better morale than teachers with 15 years or more of teaching experience.

3. The top 3 suggestions ranked from high to low are as follows. First, the aspect of working condition that included good supervision with right practice - not looking for mistakes. Second, the aspect of recognition that included providing opportunities for teachers to be in the board of other educational institutions or agencies. And third, the aspect of benefit that included fair annual promotion.