

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

The Morale of Teachers in Extra large High Schools under the Phatthalung
Secondary Educational Service Area Office

สุธียา นวลแปง^{*1} และธารินี กิตติกาญจนโสภณ²

Sutiya Nualpang^{*1} and Tarinee Kittikanjanasophon²

^{*1-2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพนบุรี

^{*1-2}Faculty of Education, Bangkokthonburi University

email: smilysutiya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และ 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน กำหนดขนาดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษาโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อจำแนกตามรายได้และประสบการณ์ทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the performance morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. Classified by educational background, income and work experience. This research was a survey research. The population was 387 teachers of extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, The sample was 191 teachers. The size was determined according to Krejcie & Morgan's tables. The research method consisted of 4 steps: (1) to study documents and related researches; (2) created tools; (3) collected data, and (4) analyzed data. The research instrument

was a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. t-test and one-way analysis of variance.

The results of the research found that: 1) the morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. Overall were at the highest level; and 2) comparison the morale of teachers in extra large high schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, classified by educational background, overall was not different, classified by income and work experience overall were different with statistically significant at the .05 level.

Keywords: Morale, Performance, Extra Large High Schools

บทนำ

ในสภาวะที่สังคม เศรษฐกิจและการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งยึดโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเช่นกัน คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ที่นำไปสู่ความสำเร็จ และภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทุกขั้นตอนของการบริหาร ถ้าได้คนดีมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแต่ความเบื่อหน่ายขาดความรับผิดชอบแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นขาดขวัญในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้ทุกคนทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของครูในองค์กร

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ครูเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษาเพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะขวัญกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกรู้สีกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรู้ความสามารถสูงหากกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีความรู้ ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีกำลังใจดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าครูที่มีความรู้ความสามารถสูงคุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา แม้จะลงทุนด้วยการสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใด การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูต้องมีขวัญกำลังใจที่ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาโดยอาศัยปัจจัยการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และวิธีการ ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้งหมดนั้น คน นับว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารคนเป็นเรื่องยุ่งยากและละเอียดอ่อนเพราะคนจะมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลทำให้แต่ละคนมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งการที่ผู้บริหารจะมีความสามารถในการครองคนและครองงานที่ดีจำเป็นต้องที่ผู้บริหารจะต้องสามารถทำให้บุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาที่มีความร่วมมือร่วมใจกันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระใน

การทำงานและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์กรโดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ตลอดจนบุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ซึ่งการที่จะบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 13)

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค เพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาขวัญกำลังใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับโรงเรียนตลอดไป แม้จะเป็นการยากอยู่บ้างเพราะครูแต่ละคนย่อมมีความต้องการ ความรู้สำนึก และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องดูแลและเอาใจใส่ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มประสิทธิภาพ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของตัวครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่ได้กำหนดไว้

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มาเป็นสารสนเทศ พร้อมเป็นแนวทางให้แก่ผู้เกี่ยวข้องตระหนักพร้อมเห็นความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงอยู่ในระดับมาก
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่มีวุฒิการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ในเฉพาะ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2564 โดยมีครูโรงเรียนพัทลุงจำนวน 153 คน โรงเรียนสตรีพัทลุง จำนวน 141 คน และครูโรงเรียนตะโหมด 93 คน รวมทั้งหมดจำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาโดยวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน จากประชากร 387 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิกการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's) (บุณชม ศรีสะอาด, 2545: 102)

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากคู่มือเอกสารต่าง ๆ

3.2 วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3 สร้างแบบสอบถามแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item of Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำไปเป็นแบบสอบถาม (กรมวิชาการ, 2545: 65) ได้ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกได้ตามข้อ 3.5 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.88

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และส่งคืนทางระบบออนไลน์ ได้รับกลับคืน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 110 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

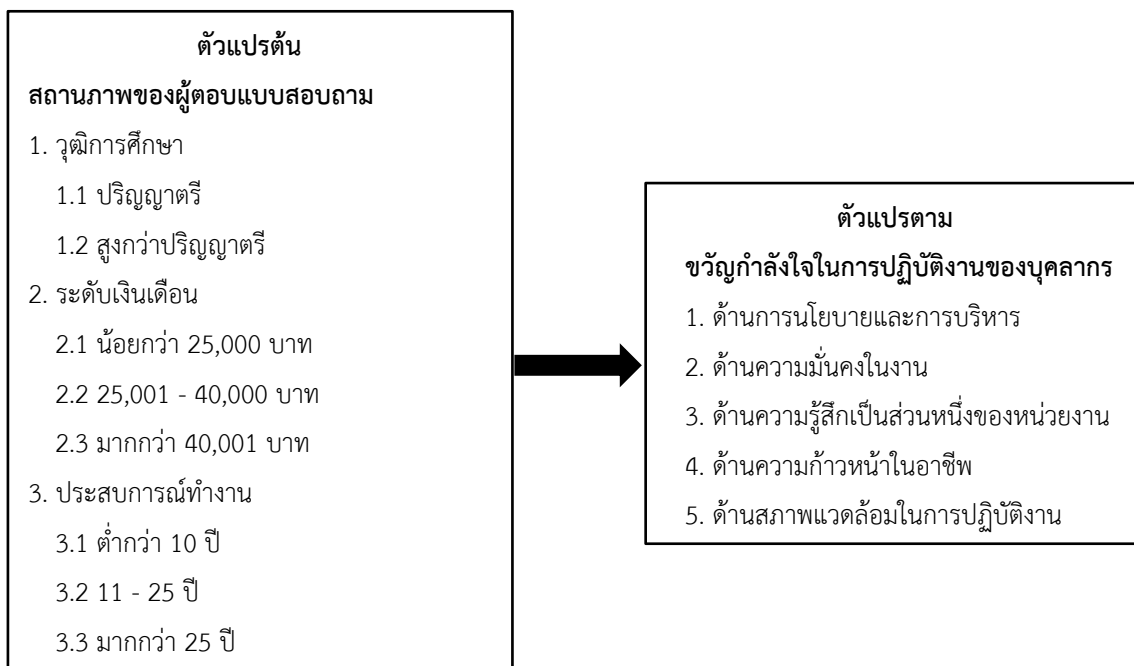
6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณารายด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่า จะไม่ถูกลดโทษโดยไม่มีเหตุผล

1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่า จะไม่ถูกลดโทษโดยไม่มีเหตุผล

1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการประชุม ปรึกษาหารือภายในองค์กรของท่าน

1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่าน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของ ท่านส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น

1.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความเป็นกันเอง และองค์กรของท่านมีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับปริมาณงาน รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ อย่าง เพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น แสงสว่าง บรรยากาศ ส่งเสริมท่านทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตร์จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการ บริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกัน ส่วนขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามรายได้ของครูที่ต่างกัน โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ของครูที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ของครูต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูที่ต่างกัน โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยอมรับตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงมีการบริหารงานที่ชัดเจน การมอบหมายและติดตามงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก ที่กล่าวว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวลิต อินทร์รักษ์ (2561: 72) ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า 1.ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณ และหลักสูตร 2.ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ทองเรือง สมกุล ถาวรกิจ (2563: 21) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม มีความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดี ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563: 175) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดการและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาผลงานเชิง

ประจักษ์ด้วยความเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ครบถ้วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกอร ทองเรือง สมกุล ถาวรกิจ (2563: 21) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่ายิ่งต่องานกิจกรรมหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องอาศัยกรรมวิธีเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ นำไปใช้ทางการปฏิบัติงาน ช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับแมคไนท์ (McNitt, 2003: 87-95) ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูอนุบาลครูชั้นประถม 1 ครูชั้นประถม 2 ครูชั้นประถม 3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครูในทางที่ไม่ดีมีผลลบต่อขวัญกำลังใจ คือ การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความสัมพันธ์กับนักเรียนและนโยบายการบริหารของโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลบ คือ ไม่มีเวลาพอที่จะตรวจงานของนักเรียน และทำแล้วไม่มีใครเห็นถึงความดี โดยทำการทดสอบสองครั้งกับครูทั้ง 3 ระดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพะเยาว์ หมอเล็ก (2560: 90) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับอุบลรัตน์ (2558: 100) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีความกว้างขวาง ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดหาอุปกรณ์ที่สะดวกสบายและปลอดภัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ ในห้องทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสมทำให้รู้สึกสบายและผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน ได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสมกับหน้าที่ รวมทั้งได้ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนรวมทั้งเครือข่ายชุมชนสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่างๆ รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมเข้าร่วมในการประชุมปรึกษาหารือภายในองค์กรของท่าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภา แซ่อึ้ง (2559: 68) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ท่านทราบเสมอ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่

4. ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการโยกย้าย มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติและมีความรู้สึกมั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษโดยไม่มีเหตุผล สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์

(2558: 100) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูการศึกษาออกโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานหรือไม่ก็เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้เคียงกับพื้นที่ในการปฏิบัติงานทำให้ไม่มีปัญหาการโยกย้าย และการโยกย้ายเป็นไปด้วยความยุติธรรม ในการปฏิบัติงานของครู มีหลักเกณฑ์ที่จะประกันการปฏิบัติงานของครูว่าจะได้รับความคุ้มครอง ไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดหลักเกณฑ์ข้อนี้ช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการทำงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558: 99) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อวิเคราะห์ โดยละเอียด พบว่า ในหัวข้อการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหน่วยงานราชการที่รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร และงานในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ส่วนหัวข้อได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าทุกหัวข้อ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบมีช่องว่างที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษมากกว่าหัวข้ออื่น ๆ ซึ่งจะได้นำเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

6. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินท์ธิดา ปานเย็น (2560: 90) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานกล่าวคือ โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ของครูต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้กล่าวคือ โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่วุฒิมหาบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาตรี ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ได้มีความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการจัดให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่น รวมถึงสนับสนุนครูได้จัดทำรายงานการพัฒนาตนเองและแนวทางการนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานตนเองโดยมอบหมายให้ครูที่วุฒิมหาบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาตรี ครูที่มีรายได้มากกว่า และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าเป็นพี่เลี้ยงเพื่อร่วมกันพัฒนางานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูรับผิดชอบทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นและกระตุ้นให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูได้นำความรู้ที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนา และศึกษาดูงานของสถานศึกษาอื่นมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเป็นระบบและควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูให้เพื่อนครูในโรงเรียนและโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายได้รับทราบและร่วมชื่นชมในผลงานดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- ชวลิต อินทร์รักษ์. (2561). *ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ฉบับที่ 1.
- นรินทร์ลดา ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- อุบลรัตน์ ชูมพันธ์. (2558). *ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรีระยอง และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- McNitt, W. D. (2003). *An analysis of urban elementary school teacher morale and school performance: Implication for leadership*. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, St.Louis, MO.