



การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

Enhancing Morale for Job Performance of School Administrators as Perceived by Teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 1

สีตีอาเยะ โตะกายอ^{1*} และศิลป์ชัย สุวรรณมณี²
Sitihaya Tokayo^{1*} and Sinchai Suwanmanee²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Master's Degree, Master of Education Program, Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

² อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Lecturer Dr., Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

*Corresponding author, E-mail: ufarn2126@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 327 คน

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the enhancement of morale for job performance of school administrators as perceived by teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare the enhancement of morale for job performance of school administrators as perceived by teachers based on their gender, educational level, work experience and school size. The sample consisted of 327 teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2017. The data was analyzed by percentage, means, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The research found that 1) the enhancement of morale for job performance of school administrators as perceived by teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 1, in overall was at a medium level and 2) the enhancement of morale for job performance of school administrators as perceived by teachers under Yala Primary Educational Service Area Office 1 showed that the teachers who differed in gender and teachers who worked in different school sizes has statistically significant differences of .001. Teachers who differed in educational level and work experience showed no statistically significant differences.

Keywords: Enhancing Morale for Job Performance of School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาโดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งประกอบด้วยปัตตานี ยะลาและนราธิวาส ในขณะที่ (สุรชาติ บำรุงสุข สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2560 จาก http://www.geocities.com/terrorismstudies/ctb_wtc.htm) ได้กล่าวว่าหลังจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปล้นค่ายทหาร การเผาโรงเรียนจนถึงการสังหารข้าราชการทหาร อย่างโหดร้าย สถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2546 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากคนในองค์กรได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความกระตือรือร้นขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาแต่สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถมองข้ามคือการสร้างแรงจูงใจดังนั้นครูจึงถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาและมีความเข้าใจในปัจจุบันหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้เพราะจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาครูซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Theory)

เวทเตอร์และเดวิส (อุทัย นิปัจการสุนทร. 2546 ; อ้างอิงจาก Werther and Davis. 1982) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงานเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล

2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ เป็นบรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันซึ่งทุกคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน

3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการและระบบการให้ความดีความชอบ

เฮอริชเบิร์ก (บริสุทธิ์ อธิจิต. 2556 : 29-30 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 184) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยที่สามารถสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยอัน ได้แก่

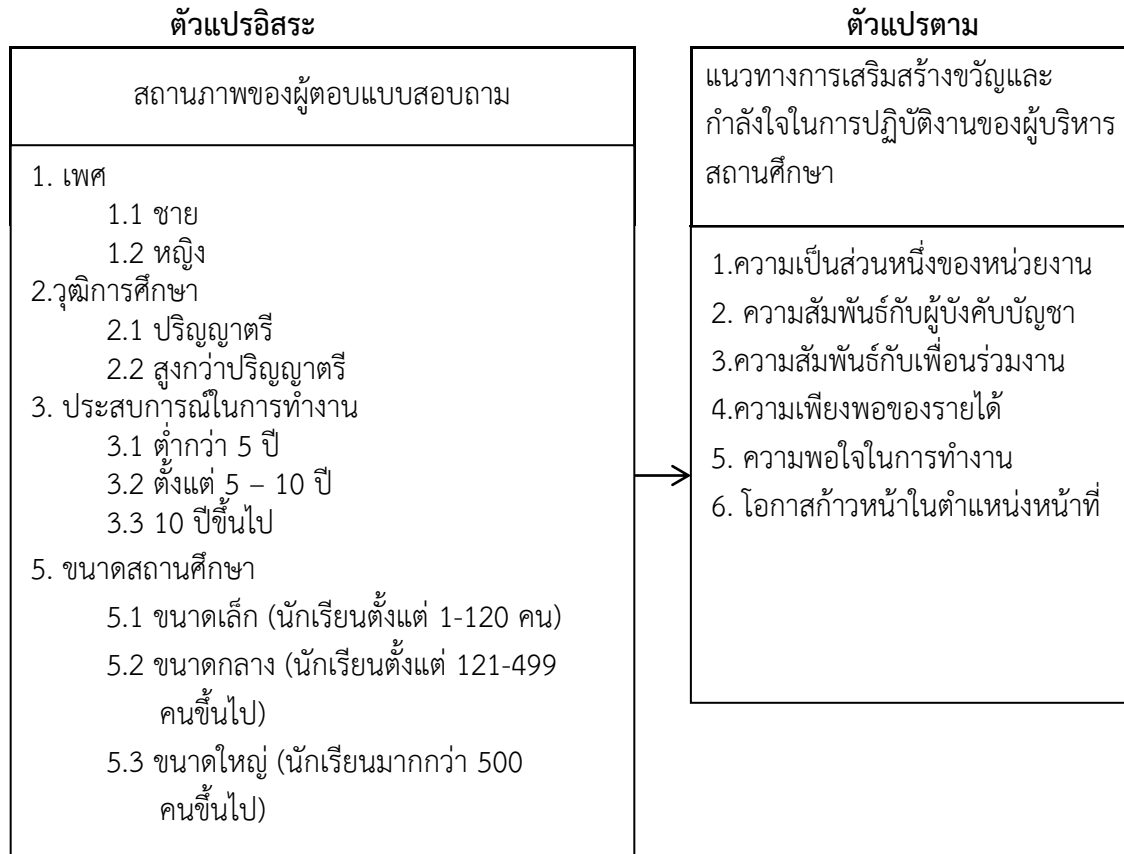
1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยหมายถึงปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน 2) โอกาส 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของ

อาชีพ 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการ
9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรได้แก่ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 111 โรงเรียน จำนวน 2,026 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษาแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก



ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.โรงเรียนขนาดเล็ก	37	395	64
2.โรงเรียนขนาดกลาง	68	1,263	203
3.โรงเรียนขนาดใหญ่	6	368	60
รวม	111	2,026	327

เครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ด้าน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach,sAlphaCoefficients) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9730 แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ซึ่งส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 327 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	126	38.50
	หญิง	201	61.50
	รวม	327	100.00
2	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	290	88.70
	สูงกว่าปริญญาตรี	37	11.30
	รวม	327	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	31	9.50
	5-10 ปี	149	45.50
	10 ปีขึ้นไป	147	45.00
	รวม	327	100.00
4	ขนาดสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	18	5.50
	ขนาดกลาง	248	75.80
	ขนาดใหญ่	61	18.70
	รวม	327	100.00

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 เพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 จบการศึกษาระดับสูงปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประสบการณ์ ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาช่วงประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และช่วงประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และด้านขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50



ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ด้าน	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	เพศ (n=327)				t	Sig
		ชาย (n = 126)		หญิง (n = 201)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.8905	0.5090	4.0985	0.4161	-3.851 ^{***}	.000
2	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.8921	0.4547	3.9756	0.4116	-1.715	.087
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.0413	0.3616	4.1771	0.3867	-3.169 ^{***}	.001
4	ความเพียงพอของรายได้	3.7889	0.3503	4.1025	0.4001	-7.452 ^{***}	.000
5	ความพอใจในการทำงาน	3.8627	0.4274	4.0050	0.3654	-3.094 ^{**}	.002
6	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.7302	0.5865	4.0617	0.4714	-5.624 ^{***}	.000
	รวม	3.8676	0.3356	4.0701	0.2901	-5.777 ^{***}	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยในรายด้านนั้น ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และด้านความพอใจในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของเพศหญิง (\bar{X} = 4.0701) สูงกว่าเพศชาย (\bar{X} = 3.8676)



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ด้าน	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	วุฒิการศึกษา (n=327)				t	Sig
		ปริญญาตรี (n = 290)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 37)			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.0048	0.4545	4.1243	0.5319	-1.476	.141
2	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.9441	0.4358	3.9378	0.3868	0.084	.933
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.1093	0.3912	4.2459	0.2804	-2.056*	.041
4	ความเพียงพอของรายได้	4.0228	0.3945	3.6595	0.3968	5.271***	.000
5	ความพอใจในการทำงาน	3.9814	0.3933	3.7054	0.3290	4.087***	.000
6	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.9414	0.5452	3.8757	0.5246	0.693	.489
รวม		4.0006	0.3172	3.9248	0.3655	1.345	.179

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยในรายด้านนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ด้านความเพียงพอของรายได้และด้านความพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ส่วนด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของระดับปริญญาตรี (\bar{x} = 4.0006) สูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี (\bar{x} = 3.9248)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	ประสบการณ์ในการทำงาน (n=327)					
		ต่ำกว่า 5 ปี (n=31)		5-10 ปี (n=149)		10 ปี ขึ้นไป (n=147)	
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.9194	0.3370	4.0765	0.4839	3.9803	0.4628
2	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.1710	0.3195	3.9342	0.4822	3.9048	0.3789
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.2613	0.4997	4.1792	0.3663	4.0408	0.3538
4	ความเพียงพอของรายได้	4.5548	0.3538	3.8919	0.3591	3.9517	0.3758
5	ความพอใจในการทำงาน	4.3290	0.4934	3.8664	0.3686	3.9551	0.3531
6	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.3806	0.6426	3.8819	0.5329	3.8925	0.4875
	รวม	4.2694	0.3922	3.9717	0.3006	3.9542	0.3034

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงเวลาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.2694$) รองลงมา ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ($\bar{x} = 3.9717$) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{x} = 3.9542$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่ 4 ความเพียงพอของรายได้ ($\bar{x} = 4.5548$) รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.3806$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.9194$) ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.1792$) รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.0765$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่ 5 ความพอใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.8664$) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.0408$) รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.9803$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.8925$)

ตารางที่ 6 การทดสอบค่า F การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา

ด้าน	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1	ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	13.589	6.79	38.770 ^{***}	.000
		ภายในกลุ่ม	324	56.781	.175		
		รวม	326	70.370			
2	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.210	.105	.565	.569
		ภายในกลุ่ม	324	60.074	.185		
		รวม	326	60.283			
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.438	3.719	29.935 ^{***}	.000
		ภายในกลุ่ม	324	40.252	.124		
		รวม	326	47.689			
4	ความเพียงพอของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	.921	.460	2.759	.065
		ภายในกลุ่ม	324	54.069	.167		
		รวม	326	54.990			
5	ความพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.560	.280	1.793	.168
		ภายในกลุ่ม	324	50.558	.156		
		รวม	326	50.558			
6	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	4.912	2.456	8.739 ^{***}	.000
		ภายในกลุ่ม	324	91.061	.281		
		รวม	326	95.973			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	2	3.030	1.515	15.806 ^{***}	.000
		ภายในกลุ่ม	324	31.061	.096		
		รวม	326	34.092			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านที่ 3



ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 4 ความเพียงพอของรายได้ และด้านที่ 5 ความพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีความคิดเห็นระดับมาก

2. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า

2.1 ผลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยในรายด้านนั้น ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และด้านความพอใจในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยในรายด้านนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ด้านความเพียงพอของรายได้และด้านความพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ส่วนด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ได้แก่ ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ได้แก่ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านที่ 4 ความเพียงพอของรายได้ ด้านที่ 5 ความพอใจใน



การทำงาน และด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน ที่ 4 ความเพียงพอของรายได้ และด้านที่ 5 ความพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีความคิดเห็นระดับมาก สอดคล้องกับ ประเสริฐ สุยอด และ สุริยะ เจียมประชากร (2550 : 4) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัย พบว่ามีความคิดเห็นในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน เป็นอันดับที่ 1 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จเป็นอันดับที่ 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นอันดับที่ 3 และลำดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีความรัก การเอาใจใส่คอยดูแลครู พร้อมทั้งจะ ผลักดันส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ของครูในสังกัด และมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามตัวแปรจำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัว แปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551 : 51) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามข้อมูลบุคคลมีเพียงข้อมูลด้านเพศเท่านั้น พบว่ามี ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบภาระงานหรือแบ่งโครงสร้างบทบาทหน้าที่ตาม ความเหมาะสมของงาน หรือแบ่งภาระงานตามความหนักเบาให้กับครูที่มีเพศต่างกัน เพื่อให้ผลงานออกมา ตามความเหมาะสม



2.2 ผลการวิจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรภูมิ การศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้อง กับบวสันต์ พลั้วพันธ์ (2550 : 42) ศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คืออายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ปฏิบัติงานที่หลักคิดว่าเป็นครูยอมทำงานด้วยความตั้งใจให้เต็ม ความสามารถ เพื่อให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี โดยทุกคนล้วนแสดงศักยภาพที่ตนเองมีแบบไม่มีการแข่งขัน การศึกษา

2.3 ผลการวิจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน ศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมี ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ได้แก่ ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ได้แก่ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านที่ 4 ความเพียงพอของรายได้ ด้านที่ 5 ความพอใจในการทำงาน และด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558 : 68) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านความพึงพอใจในสถานภาพครู ด้านความพึง พอใจต่อภาวะกดดันของสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ด้านความพึงพอใจในปริมาณงาน ด้านความพึงพอใจในเงินเดือน ที่เป็นเช่นนี้เพราะกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาก รู้สึกมีความผูกพัน กับชุมชนและมีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อาจมีแนวคิดต่อการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มากนัก

2.4 ผลการวิจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน ศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่ปฏิบัติ การสอนใน ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านที่ 1 ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่ 6 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ สอดคล้องกับ เดล (พัชรี คงดี. 2556 : 8 ; อ้างอิงจาก Dale. 1970 : 3) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความ พึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชา จาก



หน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาครูบุคลากร ในสถานศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยผ่านวิธีการต่างๆ ทั้งการอบรม สัมมนาทางวิชาการ ประชุมทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางและสร้างแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูและนักเรียนที่ประสบเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2547. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กังวาน ชำนาญ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จุไรรัตน์ ศิรินันท์. (2554). ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะเกษตร กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนมณีภา ทองโชติ . (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายกลุ่มตากสินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยณรงค์ กาสี. (2551). ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถ้วนโรสนา โตะนิแต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ถาวร ศรีแก้ว. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ประเสริฐ สุธอด. (2550). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ปริ้นท์.



- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิรัฐ ขุนยาปี. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาวะความไม่สงบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์บัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อมร ชูรักษ์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย นิปีการสุนทร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.