

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

School Administrators' Performance Affecting Morale of Teachers under Jurisdiction of Secondary Education Service Area Office 9

ลิณีรีษา เฮอร์ฮา

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

E-mail: titareeburha91@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับขวัญและกำลังใจของครู และ 3) วิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94 และด้านขวัญและกำลังใจของครู เท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ด้านขวัญและกำลังใจของครู อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของรายได้ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (X_6) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_8) การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ (X_{11}) การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X_7) และการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X_{12}) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 32.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.59 + 0.21(X_6) + 0.10(X_8) + 0.11(X_{11}) + 0.90(X_7) + 0.92(X_{12})$

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา / ขวัญและกำลังใจของครู / มัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of the research were to (1) investigate the work performance level of the school administrators, (2) investigate the teachers' morale level, and (3) analyze the performance of the school administrators towards the enhancement of the teachers' morale. The samples were 341 teachers from the schools under the Secondary Educational Service Area 9, drawn by Stratified Sampling of school sizes. The tool was a questionnaire with 0.94 reliability for the performance survey part, and 0.85 for teachers' morale survey part. Percentage, Mean, S.D., and Multiple Regression were employed for data analysis.

The findings were discovered that; the work performance level of the school administrators was at a high level both overall and in particular aspects including behaving, performing on academic management and professional development, leading the organization in terms of academic affairs; the teachers' morale level was a high level both overall and in particular aspects including interpersonal relationship with colleagues, self-sufficiency, and relationship with supervisors; the factors regarding the performance of the school administrators towards the enhancement of the teachers' morale consisted of long-term effective planning (X_6), role model (X_8), leadership (X_{11}), education quality control, management and report (X_7), establishment of the opportunities for the professional development and career paths (X_{12}). Regression for prediction was 32.20 %, a significance level of 0.5. Regression equation was $\hat{y}_{tot} = 1.59 + 0.21 (X_6) + 0.10 (X_8) + 0.11 (X_{11}) + 0.90 (X_7) + 0.92 (X_{12})$

Keywords: Work performance of the school administrators/ Teachers' morale/ Secondary schools

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องอยู่รอดเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ (จันทราณี สงวนนาม. 2553, หน้า 121) ซึ่งสังคมไทยกำลังประสบกับปัญหาวิกฤติในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนในประเทศและแม้แต่บุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องประพฤติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 35 ระบุว่าให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้ประกอบวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553, หน้า 16) โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง การบริหารงานตามภารกิจของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากเป็นผู้จัดการทางการศึกษา เพื่อให้ครูและนักเรียนได้ดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งให้ความรู้แก่ประชาชนตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ คุณภาพของโรงเรียนจะดีไม่ตื้นขึ้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา (พนัส หันนาคินทร์. 2549, หน้า 4) ซึ่งในระบบการศึกษายอมรับว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้ครูในสถานศึกษาเชื่อฟัง เคารพนับถือ รักในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือองค์กร (จรัส อติวิทยากรณ์. 2554, หน้า 3) ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิต และประกอบสัมมาอาชีพเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคน และครองงาน (สุวิมล บุญลี. 2557, หน้า 1-2)

ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ 12 มาตรฐาน ได้แก่ 1) การปฏิบัติกิจกรรมทาง

วิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน 3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูงสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง 5) การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ และ 12) การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญและการดำรงสถานภาพการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556, หน้า 65-68) การปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์และหัวใจของงานบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดการปฏิบัติงานที่แตกต่างแต่เป็นเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (สุภาพร ภิรมย์เมือง. 2556, หน้า 3)

ครูในสถานศึกษาหรือผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น จะต้องมีความขยันและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ต้องสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขยันและกำลังใจซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ มีขยันและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ สตูป เลวิส และจอห์นสัน (Stoop, Lewis & Johnson. 1980, pp. 140-141) กล่าวถึง ความสำคัญของขยันและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพของงานใด ๆ สามารถวัดได้จากระดับการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องในงานนั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะไม่มีผลถ้าผู้ร่วมงานมีขยันและกำลังใจไม่ดี เพราะขยันและกำลังใจเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ไม่สามารถแตะต้องได้ แต่สามารถควบคุมได้โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจึงต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับความต้องการ ความสามารถ และเป้าหมายของผู้ร่วมงานภายในองค์กร ส่งเสริมความสนใจของแต่ละบุคคล นูฟีลด์ (Neufeldt. 1993, p. 882) เขียนไว้ในหนังสือ Webster's New World Dictionary ว่า ขยัน (Morale) เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง และอื่น ๆ ในทางตรงกันข้าม ก็อาจแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่น ดังนั้น ขยันและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กรที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการขั้นพื้นฐาน จะทำให้มีขยันและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างขวัญผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ขยันทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานมีวินัยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในองค์กรตนเอง ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ หรือถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. 2556, หน้า 13) ดังนั้น ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจและความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ดี ก็ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (มะลิวรรณ ศรีโพธา. 2554, หน้า 34)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556, หน้า 69) ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน นั้นมีความสำคัญและมีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. ศึกษาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้แก่ จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสุพรรณบุรี จากสถานศึกษา 37 แห่ง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,933 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้แก่ จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2559 จากสถานศึกษา 37 แห่ง ซึ่งได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 อ้างถึงในจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. 2554, หน้า 124) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 65) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 12 มาตรฐาน ได้แก่ 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน 3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง 5) การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ และ 12) การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำแนกตามตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ 7 ด้าน คือ 1) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความเพียงพอของรายได้ 5) ความพอใจในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 7) ความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านความพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านผลตอบแทนของรายได้ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ 7) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจ	พิชาน บุญยะมาน (2549)	ต้นโรสลนา โต๊ะนิแแต่ (2550)	สร้อยตระกูล อรรถมานะ	อัญชลี พลปลั่ง (2552)	ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ (2554)	มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554)	สมหมาย เต๋อสิทอง (2554)	อนันต์ พูลพัฒนา (2554)	สมจิตร ไชยมก (2554)	ประยุทธ์ พันประเสริฐ (2554)	พิชชาติ ธัญญ์จตุพานท์ 2556)	พัชรี คงดี (2556)	มนัสนันท์ เกิดเยี่ยม (2558)	สมหมาย โอภาสี (2558)	ความดี
1. ด้านความพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	9
2. ด้านความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	12
3. ด้านความเพียงพอของรายได้/ เงินเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	14
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	11
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	10
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	11

จากตารางสังเคราะห์ตัวแปรตามข้างต้น พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนคติต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปร ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ความเพียงพอของรายได้/เงินเดือน 2) ความเหมาะสมและความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ความพอใจในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 7) ความรับผิดชอบในหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 มี 12 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับขวัญและกำลังใจ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรแล้วนำมาจัดทำเป็นข้อหาคำถามสำหรับกรวิจัยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำข้อหาคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ของข้อหาคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อหาคำถามด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 ข้อ และด้านขวัญและกำลังใจของครู จำนวน 39 ข้อ

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงข้อหาคำถามและจัดแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

ขั้นที่ 5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของเคร์จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 อ้างถึงในสุวิมล ติรภานนท์. 2551, หน้า 180) คุณภาพด้านความเที่ยงของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.94 และคุณภาพด้านความเที่ยงของขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือถึงสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความร่วมมือครูตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 37 โรงเรียน รวม 341 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อนำมาลงรหัสข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 แสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา/ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา/ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา/ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา/ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา/ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.44) และการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.33) อยู่ในลำดับต่ำสุดดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n =332)

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.21	0.44	มาก	2
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผู้เรียน	4.16	0.45	มาก	4
3. การมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพ	4.13	0.46	มาก	7
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง	4.15	0.45	มาก	5
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	4.14	0.51	มาก	6
6. การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	4.12	0.45	มาก	8
7. การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.07	0.43	มาก	10
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.34	0.42	มาก	1
9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.08	0.37	มาก	9
11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้	4.03	0.33	มาก	12
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.05	0.36	มาก	11
รวม	4.17	0.41	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9

ระดับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) รองลงมา ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.50) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9

(n = 332)

ขวัญและกำลังใจของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเพียงพอของรายได้	4.13	0.50	มาก	2
2. ความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.09	0.51	มาก	4
3. ความพอใจในการทำงาน	4.07	0.33	มาก	5
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.42	มาก	1
5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.05	0.29	มาก	6
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.04	0.35	มาก	7
7. ความรับผิดชอบในหน้าที่	4.09	0.28	มาก	3
รวม	4.18	0.40	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 ประกอบด้วย การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (X_0) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X_8) การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ (X_{11}) การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X_7) และการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X_{12}) เป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของระดับขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R_2) เท่ากับ 0.322 ซึ่งแสดงว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 สามารถร่วมทำนายระดับขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.20 โดยสามารถ

เขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.59 + 0.21(X_6) + 0.10(X_8) + 0.11(X_{11}) + 0.90(X_7) + 0.92(X_{12})$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.32(Z_6) + 0.15(Z_8) + 0.12(Z_{11}) + 0.13(Z_7) + 0.11(Z_{12})$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9

(n = 332)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	13.98	2.78	57.8	0.01
Residual	326	15.72	0.48		
Total	331	29.65			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.59		0.17	217.61*	0.01
การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (X ₆)	0.21	0.32	0.42	126.43*	0.01
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₈)	0.10	0.15	0.37	2.80*	0.02
การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ (X ₁₁)	0.11	0.12	0.47	90.418*	0.02
การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X ₇)	0.90	0.13	0.41	70.627*	0.01
การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X ₁₂)	0.92	0.11	0.46	57.809*	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผู้เรียน การปฏิบัติงานโดยเน้นผลถาวร การพัฒนา และใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ การพัฒนาแผนงาน ขององค์กรให้มีคุณภาพสูงสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง การดำเนินการและรายงานผล การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และการมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพ ตามลำดับ

2. ขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยขวัญและกำลังใจของครูด้านความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ใน ลำดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ และความเหมาะสมด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้นำและสร้าง ผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ การดำเนินการและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการ ศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้ พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 32.20

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การร่วมมือกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ และการมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งแคมป์เบลล์ คอร์บัลลีย์ และไนสแตนด์ (Campbell, Corbally & Nystrand. 1983, pp. 6-7) กล่าวว่า การปฏิบัติงานและหน้าที่สำคัญของ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมองการณ์ไกล มีเป้าหมายในการพัฒนานโยบายการ กระตุ้น
 ชี้นำ ประสานงาน กำหนดวิธีการ จัดทำ สรรหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น สนับสนุน ในการพัฒนา
 โครงการและโปรแกรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการจัด
 กิจกรรมต่าง ๆ มีการประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
 ดำเนินงาน ดังที่ประไพ อุดมผล (2554, หน้า 115) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารปฏิบัติงาน
 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถม
 ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านปฏิบัติงาน
 ขององค์การโดยเน้นผลถาวร ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี
 คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการ
 ศึกษา ด้านพัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 สถานศึกษาด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหา
 และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่
 มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพโดยทั่วไป อย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
 ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความเพียงพอ
 ของรายได้ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับต่ำสุด ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่
 ในค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเหมาะสมด้านความ
 รู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ขวัญ
 และกำลังใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพ
 และประสิทธิผลสูงขึ้นไปลำดับ ซึ่ง สมจิตร ไช้มุก (2554, หน้า 90-93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนเทศบาลเมืองสระบุรี
 จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ
 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบความ
 คิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี
 จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูมีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน
 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ต่วนโรธณา โตะนิแต (2550,

หน้า 80-83) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณืความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน สำหรับด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

3. จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 9 โดยสามารถร่วมกันทำนายขวัญและกำลังใจของครูได้ร้อยละ 32.20 ซึ่งชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กรที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงและตระหนักเพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการขั้นพื้นฐาน จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีความเข้าใจในองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในองค์กรตนเอง ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ หรือถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดผลผลิตเพิ่มเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีคุณภาพสูง สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ การร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีกัลยาณมิตรต่อครู นักเรียน และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นแบบที่ดีในทุก ๆ เรื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำระบบแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพโดยให้มีการสำรวจความต้องการและจัดการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษาและมีการสอนเทคนิคการจัดทำนวัตกรรมแบบใหม่ ๆ มีการสร้างความพร้อมให้กับบุคลากร มีการคิดวางแผนและพัฒนาร่วมกัน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในสถานศึกษาร่วมกัน กำหนดแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนในการดำรงอยู่ในสังคม และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูสร้างผลงานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรต้องสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคเพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จรัส อติวิทยากรณ. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554). **วิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). **การศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ถ้วนโรสนา โต้ะนิเต. (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประไพ อุดมผล. (2554). การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2549). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิษณุ
- มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมจิตร ไช้มุก. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- สุภาพร ภิรมย์เมือง. (2556). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:
พริกหวาน กราฟฟิค.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทาง
สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล บุญลี. (2557). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Campbell, R. F., Corbally J. E. & Nystrand, R. O. (1983). **Introduction to Educational
Administration: Research and Theory.** Illinois: Row and Peterson.
- Neufeldt, V. (1993). **Webster's New World Dictionary.** New York: McGraw-Hill.
- Stoops, E. R., Lewis, M. R. & Johnson, R. E. (1980). **Handbook of Educational
Administration: A Guide for Practitioner** (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.