ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

The Morale for Job Performance of Teachers in the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

Received : 22 ม.ค. 2566
Revised : 29 พ.ค. 2566
Accepted : 31 พ.ค. 2566

เพิ่มยศ ปาปะภา[1], ธิดารัตน์ จันทะหิน[2] และ ชวนคิด มะเสนะ[3]
Phermyot Pahpapha[1], Thidarat Jantahin[2] and Chuankid Masena[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 478 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่ได้รางวัล จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t (t-test) และ F (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังนี้ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ ควรให้เกิดความเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ 4) นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ควรเน้นการมีส่วนร่วม 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีการเสริมแรงทางบวก 6) ความรับผิดชอบในงาน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 7) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

[1] *นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อีเมล: phermyot.pg63@ubru.ac.th*
[2] *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[3] *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[1] *Master Student, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Email: phermyot.pg63@ubru.ac.th*
[2] *Assistant Professor, Ph.D., Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University*
[3] *Assistant Professor, Ph.D., Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University*

Abstract

The purposes of the research were 1) to study the morale for job performance of teachers in schools, 2) to compare levels of the morale for job performance of teachers in schools, and 3) to study the guidelines for enhancing the morale for job performance of teachers in schools in the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. The samples included school administrators and teachers under the Office of Secondary Education Service Area, Ubon Ratchathani, Amnat Charoen, consisting of 478 persons by stratified sampling. The target groups for in-depth interviews were 4 school administrators or teachers who received awards by purposive sampling. The research tools were a 5-level rating scale questionnaire and a structured interview form. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings were as follows: 1) A study of the morale for job performance of teachers in schools under the Office of Secondary Education Service Area, Ubon Ratchathani, Amnat Charoen by overall aspects at a high level 2) Comparison of the morale level of teachers in schools under the Office of Ubon Ratchathani Secondary Education Service Area, Amnat Charoen classified by position, work experience, and school size found that the overall performance was a statistically significant difference at the .01 level. 3) Guidelines for enhancing the morale for job performance of teachers in schools in the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen as follows; 1) Salary and welfare should be fair, 2) Working environment and atmosphere, place and environment should be developed, 3) Relationship with colleagues, promote relationship-building activities, 4) Various policies in operation should focus on participation, 5) Operational success should be positive reinforcement, 6) Responsibility in the job, encouraging to work together as a team, and 7) Progress in work, support for professional advancement.

Keywords: Morale for job performance of teachers, Teachers, The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564) กล่าวว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับ และยกระดับการเรียนรู้โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาให้เอื้อต่อการเตรียมคนที่มีทักษะให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 15) การส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้นระหว่างพื้นที่ โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน อาทิ สวัสดิการบ้านพักครู เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู การสร้างระบบความรับผิดชอบ (Accountability) ของการจัดการศึกษา โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามาประกอบการประเมินผลครูและโรงเรียน และขยายการจัดการศึกษาทางไกล โดยใช้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลและขาดแคลนครูผู้สอน

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 78) สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นคือ การจัดการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่างทั้งโครงสร้างการบริหารงาน สถานศึกษา หลักสูตร ครู สื่อการเรียนรู้ เป็นต้น และสิ่งที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคคล คือ ครูซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2) ดังนั้น ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน จะปรับเปลี่ยนให้ครูมีบทบาทใหม่หลายประการ เช่น เปลี่ยนความคิดจากครูผู้สอนมาเป็นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบระบบการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้งมาตรฐานสากล และเรื่องเกี่ยวกับความเป็นไทย นอกจากนี้ต้องมีการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการบริหารโรงเรียนนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูได้ การปฏิบัติงานย่อมได้รับผลสำเร็จ ถ้าขวัญกำลังใจของครูดีจะสามารถช่วยทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สร้างความรักของครูต่อเพื่อนครูและต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะครู กับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจให้คณะครู เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีทำให้เกิดพลังร่วมกันในหมู่คณะและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559: 1-9)

ในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้นั้น ต้องอาศัยครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้นั้น สิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพครูก่อน ซึ่งปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง และยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดความกระตือรือร้นและความเสียสละเวลาส่วนตนในการทำงานขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง และอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากและไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจของครูก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2559: 20–21)

ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์กรหรือหน่วยงาน ว่าการจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การสร้างขวัญกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าด้านธุรกิจอุตสาหกรรม หรือรัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด (ธนากร รุจิมาลัย, 2559: 2) ดังนั้นการบริหารโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการ เพื่อเป็นโรงเรียนที่ได้มาตรฐานคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรต้องร่วมมือร่วมใจกันจนสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จตามนโยบายของผู้บริหาร และถ้าหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ศิริวรรณ อินทสโร, 2560: 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่ตระหนักถึงการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา

ตอนต้น และตอนปลาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564: ก) ในปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัญหาที่เด่นชัด คือ ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การขาดแคลนครู จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ต้องใช้ครูวิชาเอกอย่างหนึ่งไปสอนอีกวิชาหนึ่ง ทำให้เกิดปัญหาครูย้ายออกบ่อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ และครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ จึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564: 57)

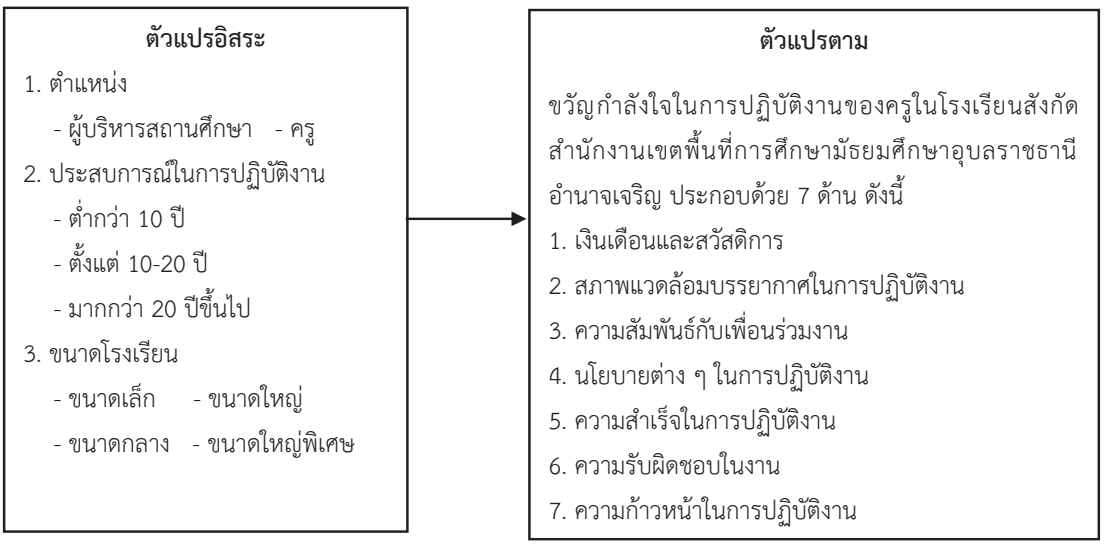
จากสาเหตุที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งถ้าครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและคุณภาพการศึกษา และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงได้สังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562: 20-25) และได้ศึกษางานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558: 9), เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559: 9), ศิริวรรณ อินทสโร (2560: 61) และสายสุนีย์ ตรีเหลา (2561: 89) จึงได้กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สมมุติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่มีตำแหน่งต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 81 โรงเรียน โดยแยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน ครู จำนวน 3,438 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,630 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564: 47-50)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2564 จำนวนโรงเรียน 81 โรงเรียน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน ครู จำนวน 346 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณี ดีราษฎร์วิเศษ, 2555: 52-53) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละขนาดโรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 478 คน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยคัดเลือก จำนวน 4 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน เลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ 1) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการยอมรับของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู และสังคมว่าเป็นแบบอย่างของจิตวิญญาณแห่งครู เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติ เช่น รางวัลครุสดุดี รางวัลครุสภา รางวัลผู้บริหาร หรือครูผู้สอนดีเด่น เป็นต้น 3) เข้าประกวดได้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน อุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่วิชาชีพตลอดระยะของเวลาการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลทรงคุณค่าของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น ทางการบริหารการศึกษา จากเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 7 ด้าน

2.2 เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 4 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 2 คน เลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และขอรับคืนด้วยตนเองในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านระบบ AMSS

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบตามจำนวน แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ มาใส่รหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 แยกแบบสอบถามตามตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

4.4 ข้อมูลที่ได้ตอนที่ 1 ตรวจสอบรายการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

4.5 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.6 นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อใช้ในการแปลความหมายรายข้อรายด้าน และรายรวม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.7 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามรายการ ดังนี้

4.7.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม รายด้าน และรายข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.7.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบที (t-test independent samples)

4.7.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติ F (F-test) เมื่อพบความแตกต่างนำมาเปรียบเทียบกรณีรายคู่ของ Scheffe'

4.8 วิเคราะห์ข้อมูลจากตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการบรรยาย

4.9 วิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบการบรรยาย

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและการปฏิบัติของความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยภาพรวม มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.59	0.95	มาก
2	สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.89	0.83	มาก
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.77	มาก
4	นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.77	มาก
5	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.02	0.82	มาก
6	ความรับผิดชอบในงาน	4.28	0.81	มาก
7	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.15	0.89	มาก
รวม		3.97	0.83	มาก

2. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.88	0.57	3.48	0.82	6.13**	0.00
2	สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	4.33	0.63	3.71	0.64	9.47**	0.00
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.49	3.76	0.62	10.39**	0.00
4	นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.54	3.78	0.64	10.70**	0.00
5	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.40	0.46	3.88	0.75	9.09**	0.00
6	ความรับผิดชอบในงาน	4.59	0.42	4.16	0.79	7.63**	0.00
7	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.50	0.66	4.01	0.83	6.00**	0.00
รวม		4.35	0.54	3.83	0.73	10.37**	0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1	เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.09	2	4.55	7.70**	0.00
		ภายในกลุ่ม	280.42	475	0.59		
		รวม	289.51	477			
2	สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.27	2	6.63	14.38**	0.00
		ภายในกลุ่ม	219.16	475	0.46		
		รวม	236.43	477			
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.60	2	9.30	24.86**	0.00
		ภายในกลุ่ม	177.67	475	0.37		
		รวม	196.27	477			
4	นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.20	2	12.60	30.32**	0.00
		ภายในกลุ่ม	197.43	475	0.42		
		รวม	222.63	477			
5	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.96	2	9.98	20.52**	0.00
		ภายในกลุ่ม	230.95	475	0.49		
		รวม	250.91	477			
6	ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.36	2	2.18	4.16*	0.02
		ภายในกลุ่ม	249.10	275	0.52		
		รวม	253.46	477			
7	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.30	2	6.15	9.59**	0.00
		ภายในกลุ่ม	304.79	475	0.64		
		รวม	317.09	477			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	13.18	2	6.59	18.24**	0.00
		ภายในกลุ่ม	171.64	475	0.36		
		รวม	184.82	477			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน 5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffé ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1	เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	15.90	3	5.30	9.18**	0.00
		ภายในกลุ่ม	273.62	474	0.58		
		รวม	289.52	477			
2	สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.12	3	0.37	0.77	0.51
		ภายในกลุ่ม	231.31	474	0.49		
		รวม	232.43	477			
3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.50	3	3.50	8.93**	0.00
		ภายในกลุ่ม	185.77	474	0.39		
		รวม	196.27	477			
4	นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.68	3	3.23	7.18**	0.00
		ภายในกลุ่ม	212.96	474	0.45		
		รวม	222.64	477			
5	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.12	3	5.71	11.57**	0.00
		ภายในกลุ่ม	233.79	474	0.49		
		รวม	250.91	477			
6	ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.18	3	0.40	0.74	0.53
		ภายในกลุ่ม	252.28	474	0.53		
		รวม	253.46	477			

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
7	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.81	3	0.94	1.41	0.24
		ภายในกลุ่ม	314.28	474	0.66		
		รวม	317.09	477			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	4.95	3	1.65	4.35**	0.01
		ภายในกลุ่ม	179.87	474	0.38		
		รวม	184.82	477			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 เงินเดือนและสวัสดิการ แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการดำเนินการจะต้องพิจารณาจากภาระงานหลัก คือ การจัดการเรียนการสอน และภาระงานพิเศษอื่น ๆ ในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับทุกคน และสะท้อนให้หน่วยงานต้นสังกัดรับทราบถึงสภาพของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น และความเหลื่อมล้ำในการบริหารจัดการงบประมาณในส่วนของเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ

3.2 สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพราะในปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ อาคาร สถานที่ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา และความปลอดภัยเริ่มเสื่อมลง ต้องหาแนวทางในการซ่อมบำรุงโดยการใช้เงินในโครงการหรือของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานส่วนกลาง และควรมีระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน และการดำเนินงานของโรงเรียน

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนควรมีการจัดประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อนำความคิดเห็นไปพัฒนาโรงเรียนครูในโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรักความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.4 นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรนำนโยบายจากต้นสังกัด มากระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา ตามแผนการพัฒนาการศึกษาระสั้นหรือระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา และเน้น

การมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบาย เพื่อให้โรงเรียนขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ที่สำคัญผู้นำนโยบายมากระจายลงสู่ผู้ปฏิบัติจะต้องเน้นเรื่องความชัดเจน ความกระชับในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย

3.5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมีการชื่นชม ชมเชย ยกย่อง และมีการเสริมแรงทางบวกให้กับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ร่วมแสดงความยินดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถต่อไป

3.6 ความรับผิดชอบในงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน โรงเรียนมีการมอบหมายให้กับครูอย่างมีระบบและชัดเจน ตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดความสามัคคี ทำงานอย่างมีอิสระ ไม่ขัดต่อระเบียบหรือข้อบังคับ ทำให้ครูสามารถใช้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ และโรงเรียนควรมีการเชิดชูเกียรติสำหรับครูที่อุทิศตน เสียสละเพื่อส่วนร่วม เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลงานทางวิชาการ รวมไปถึงการสนับสนุนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการจัดการอบรมในโรงเรียน นอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาโรงเรียนต่อไป

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 7 ด้าน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริยาภร เผ่าศิริ (2558: 139-144) ที่พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558: 95-104) ที่พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559: 141-156) ที่พบว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอนกพล กิ่งวิชิต (2563: 66-68) ที่พบว่าจากการศึกษาการส่งเสริมขวัญและกำลังใจข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมเหมือนกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เพราะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งครู ปฏิบัติหน้าที่และภาระงานในมุมมองแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา และได้รับสวัสดิการมากกว่า ส่วนครูมีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาและได้รับสวัสดิการน้อยกว่า ทำให้การยอมรับจึงแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้ง 7 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561: 131-135) ที่พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพและตามขนาดสถานศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558: 95-104) ที่พบว่าการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Caldwell (2010: 93-A) ที่พบว่าชั่วโมงสอนของครูและสถานภาพของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน เช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณิตา บุเงิน (2559: 96-106) ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความพอเพียงของรายได้ ด้านความยุติธรรมของหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุมาลี ลีประโคน (2557: 103-110) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เพราะสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ทำให้ความต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน เช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่ได้รับงบประมาณและสวัสดิการที่แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีความต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Thomas (2007: 1758-A) ที่พบว่าขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามัคคีระหว่างครู สถานะภาพของครู ความช่วยเหลือจากทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครู และเนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ลีประโคน (2557: 103-110) ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกันส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561: 131-135) ที่พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าจำแนกตามสถานภาพและตามขนาดสถานศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 เงินเดือนและสวัสดิการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในการดำเนินการจะต้องพิจารณาจากภาระงานหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนและภาระงานพิเศษอื่น ๆ ในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับทุกคน และสะท้อนให้หน่วยงานต้นสังกัดรับทราบถึงสภาพของเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น และความเลื่อมล้ำในการบริหารจัดการงบประมาณในส่วนของเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561: 131-135) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดตั้งกองทุนขึ้นในสถานศึกษาเพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้สำหรับบุคลากรภายในสถานศึกษา และการเลื่อนเงินเดือน ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.2 สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงานโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพราะในปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ อาคาร สถานที่ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา และความปลอดภัยเริ่มเสื่อมลง ต้องหาแนวทางในการซ่อมบำรุงโดยการใช้เงินในโครงการ หรือของบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานส่วนกลาง และควรมีระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน และการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิภารัตน์ สมสมัย (2557: 127-129) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องมีการจัดเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับครู สถานศึกษามีห้องพยาบาลที่สะอาดสำหรับครู

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนควรมีการจัดประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อนำความคิดเห็นไปพัฒนาโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจกันในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความรัก ความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริยาภร เผ่าศิริ (2558: 139-144) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.4 นโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรนำนโยบายจากต้นสังกัด มากระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา ตามแผนการพัฒนาการศึกษาระสั้นหรือระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา และเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบาย เพื่อให้โรงเรียนขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ที่สำคัญผู้นำนโยบายมากระจายลงสู่ผู้ปฏิบัติจะต้องเน้นเรื่องความชัดเจน ความกระชับในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลี้ยง บุหงาในเมือง (2558: 85-87) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านนโยบาย การจัดการองค์การและการดำเนินงานขององค์การผู้บังคับบัญชาควรแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงระบบการทำงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ

3.5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมีการชื่นชม ชมเชย ยกย่อง และมีการเสริมแรงทางบวกให้กับครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ร่วมแสดงความยินดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559: 171) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ บุคลากรในโรงเรียนควรมีการยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสริมแรงอย่างหลายรูปแบบ เมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

3.6 ความรับผิดชอบในงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน โรงเรียนมีการมอบหมายให้กับครูอย่างมีระบบและชัดเจน ตามความรู้ความสามารถส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดความสามัคคี ทำงานอย่างมีอิสระ ไม่ขัดต่อระเบียบหรือข้อบังคับทำให้ครูสามารถใช้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ และโรงเรียนควรมีการเชิดชูเกียรติสำหรับครูที่อุทิศตน เสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ลีประโคน (2557: 103-110) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านลักษณะงานที่ทำ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy and Miskel (2011: abstract) ที่พบว่าข้อเสนอแนะ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และให้สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของครู มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

3.7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลงานทางวิชาการรวมไปถึงการสนับสนุนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการจัดการอบรมในโรงเรียน นอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริยาภร เผ่าศิริ (2558: 139-144) ที่พบว่าข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในงานมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด ควรจะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับวิชาชีพต่อไป

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด ควรจะจัดกิจกรรมการเสริมสร้างขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายพร้อมทั้งกลยุทธ์และแผนพัฒนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

1.3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทั้ง 7 ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะตระหนักถึงความสำคัญ และส่งเสริมการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับตามสภาวะเศรษฐกิจทุกวัน ในปัจจุบันนี้มีค่าครองชีพที่สูง เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูและความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือน และสวัสดิการกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ชณิตา บุเงิน. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชริยาภร เผ่าศิริ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). *ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ฐิภารัตน์ สมสมัย. (2557). *ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส.* วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นคร เสรีรักษ์ และภรณี ดีราษฎร์วิเศษ. (2555). *วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเลี้ยง บุหงาในเมือง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สายสุนีย์ ตรีเหลา. (2561). *การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการจัดการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2563).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564 (ฉบับปรับปรุง).* อุบลราชธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2564.* อุบลราชธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุมาลี ลีประโคน. (2557). *สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอนกพล กิ่งวิชิต. (2563). *การส่งเสริมขวัญและกำลังใจข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Caldwell, B. J. (2010). The effects of principal succession on teacher morale. *Dissertation Abstract international,* 45(6), 93-A.

Hoy, W. K. and Miskel, C. (2011). *Educational Administration Theory Research and Practice* (4th ed.). New York: Mcgraw-Hill Inc.

Thomas, C. S. (2007). A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missouri. *Dissertation Abstracts International,* 43(June 2007), 1785-A.