



**ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**Morale in Working Performance of Teachers in Chat Trakan District**

**Phitsanulok Province Under Office of The Basic Education Commission**

สุชาติ ใจภักดี

Suchat Jaipukdee

Email palmyindy15@gmail.com

Received July 30, 2024 Revise November 9, 2024 Accepted November 9, 2024

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้จำนวน 196 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศและตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรอายุและอายุการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู



## Abstract

The purpose of this research were to study 1) the morale levels of teachers in Chat Trakan District, Phitsanulok Province under Office of the Basic Education Commission and 2) to compare the performance morale of teachers in Chat Trakan District, Phitsanulok Province under Office of the Basic Education Commission. The sample group were 196 teachers classified by gender, age, job position and age teachers in Chat Trakan District, Phitsanulok Province under Office of the Basic Education Commission. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaires was a questionnaire created by the researcher, which was divided into three parts. The content validity was calculated by a method of Index of Consistency (IOC) between questions and objectives. Then, the results obtained were the values of 0.67-1.00. The confidence value were calculated and analyzed using Cronbach's alpha coefficient. The result obtained was the value of 0.965. The statistical data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test (independent t-test) and F-test (one -way ANOVA). Test the difference of the average was lay a pair by the way of scheffe’s method.

The results of the research were as follows : 1) the level of morale of teachers in Chat Trakan District, Phitsanulok Province under Office of the Basic Education Commission, was at a high level. While considering on each aspect, there was a high level of opinions on all aspects as well. 2) To make comparison the level of morale in work classified by gender and job position could be found no difference but classified by age and age teachers, the results showed that there was a significant difference at .05 level.

**Keyword:** Morale, job performance of teachers

## บทนำ

การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไปหรือเป็นการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ต้องการให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีหน้าที่เสริมสร้างและดูแลเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรของตนเองให้มีขวัญกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์และพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การที่บุคคลทำงานเหมือนกัน ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมเดียวกัน ก็อาจประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน ผู้บริหารจึงต้องทำให้บุคลากรมีวินัย ปฏิบัติตาม



ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือขวัญและกำลังใจ เพราะหน่วยงานหรือองค์กรใดจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าเป็นผู้มีขวัญดีหรือไม่ที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นได้ ขวัญกำลังใจจึงสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรเป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553) หากครุมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้สถานศึกษาถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดีแต่หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (พนัส หันนาคินทร์ 2543) ขวัญกำลังใจของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับควรตระหนัก และให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะถ้าครุมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูง แสดงว่าครุมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน รู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่หากครุมีสภาพของขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำ แสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้น ย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด (ถาวร ศรีแก้ว 2549) ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูเพราะในการบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จ ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญดีจะแสดงออกในความศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติทำที่ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปได้บรรลุผลสำเร็จ และสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนมีความสุขและพึงพอใจเกิดขึ้นด้วย (สิทธิชัย แยมพยนต์ 2548)

อำเภอชาติตระการ เป็น 1 ใน 9 อำเภอของจังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ทั้งหมด 1,582.2 ตารางกิโลเมตร เป็นอำเภอเดียวของจังหวัดที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศลาว มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักจากกรณีสมรภูมิตำบ่อแก้ว เป็นการเผชิญหน้าช่วงสั้นๆ ระหว่างประเทศไทยและประเทศลาว ณ บริเวณบ้านร่มเกล้า ตัวอำเภอชาติตระการห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 118 กิโลเมตร สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นเทือกเขาสูง และหุบเขา ร้อยละ 70 ของพื้นที่ทั้งหมด มีกลุ่มชาติพันธุ์เป็นชาวเขาเผ่าม้ง สภาพปัญหาที่พบด้านการศึกษามากได้รับการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษา มีฐานะความเป็นอยู่ที่ยากจน รายได้น้อย บริการสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง เส้นทางคมนาคมทุรกันดาร ประชากรบางส่วนเป็นบุคคลไร้สัญชาติ และขาดความมั่นคงในพื้นที่ทำกิน เป็นต้น (ศูนย์พัฒนาราชภูมบนพื้นที่สูงจังหวัดพิษณุโลก 2563) และจากรายงานประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ครูมีการรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนล่าช้า และมีอัตราการเรียนย้ายออกจากพื้นที่เป็นจำนวนมาก ส่งผลต่ออัตรากำลังใจครูในเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อ



\*\*\*\*\*

การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เนื่องจากการขาดแคลนครู เพราะการเรียกบรรจูล่าช้า หรือไม่มีครูย้ายเข้ามาทดแทน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ทราบระดับขวัญกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ นำไปสู่การหาแนวทางในการบริหารจัดการและสร้างขวัญกำลังใจของครูในอำเภอชาติตระการ ช่วยลดอัตราการย้ายจากเหตุผลเพราะขาดขวัญกำลังใจ และสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

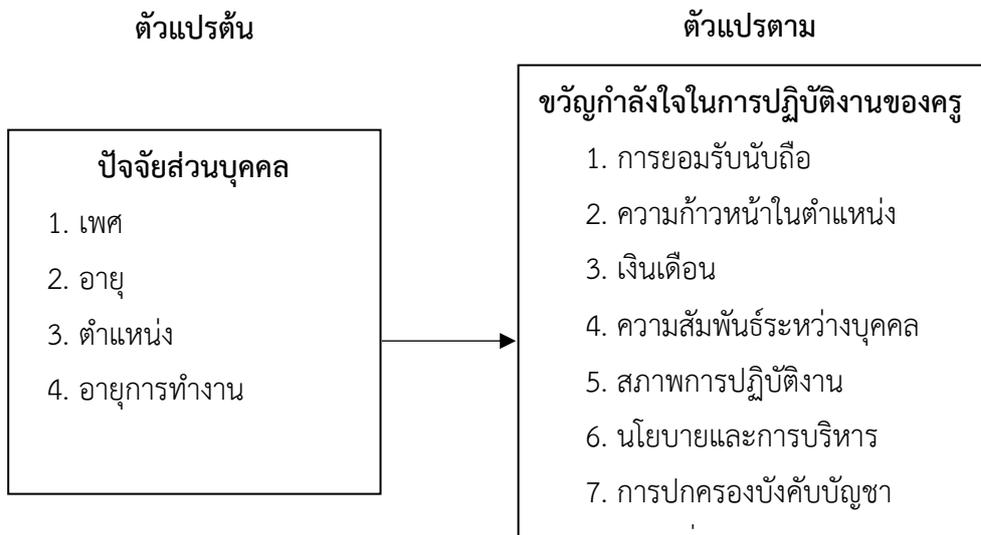
### วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก โดยการเลือกใช้ปัจจัยที่เหมาะสมกับสภาพบริบท ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 405 คน



\*\*\*\*\*

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 46 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตคำถามตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยได้ค่าแต่ละข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ถึงจะยอมรับได้

4. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Try out) กับครูผู้สอนในอำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาในการส่งแบบสอบถามให้ครูผู้สอน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ครูผู้สอนในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 196 คน โดยนำส่งด้วยตนเอง และกำหนดระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 7 วัน



\*\*\*\*\*

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจ โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ และตำแหน่ง

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประมวลความคิดเห็นตามค่าความถี่ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ และตำแหน่ง

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้



\*\*\*\*\*

1.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน รองลงมา คือ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานที่มีความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และได้รับการสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน วิทยฐานะ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกจากงานสอน ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตรงตามกำหนดเวลา รองลงมา คือ ได้รับจัดสรรสวัสดิการบ้านพักในโรงเรียน และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกจากงานสอน

1.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีความจำเป็น รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอ เดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีบรรยากาศร่มรื่น นำจัดการเรียนรู้ ปราศจากมลภาวะ รองลงมา คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีจำนวนชั่วโมงสอนและชั่วโมงว่างมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน



\*\*\*\*\*

1.6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานและมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารที่มีความชัดเจน บุคลากรสามารถปฏิบัติได้

1.7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และสร้างผู้นำในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับโรงเรียน และผู้บริหารมีความเป็นกันเอง สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทุกคน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปกครองโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีความยุติธรรม โปร่งใส ใช้เหตุผลประกอบในการตัดสินใจ

1.8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม รองลงมา คือ รู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนและในเขตพื้นที่บริการ และระบบการโยกย้ายและพัฒนาตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าไม่แตกต่าง

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ชฎิลอินทร์รักษ์ (2561) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพยายามที่จะสร้างขวัญกำลังใจในด้านต่างๆ ให้กับครูที่ปฏิบัติงานในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเนื่องด้วยสภาพภูมิประเทศเป็นที่สูง การคมนาคมในบางเส้นทางยังมีความยากลำบาก ทำให้โรงเรียนขาดทรัพยากรในด้านต่างๆ ผู้บริหารจึงใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการเดินทาง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมไปถึงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นินท์ลดา ปานเย็น (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนก



ตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันมากขึ้น อีกทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน รวมไปถึงความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ และความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับประกิจ ขอบรู้ (2562) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา บุเงิน (2559) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านความพอเพียงของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูในทุกช่วงอายุมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะเป็นครูรุ่นใหม่ที่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน แต่ในขณะเดียวกัน ครูที่มีอายุมากกว่าจะเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากมีความรู้และประสบการณ์มากกว่า จึงมีการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกัน ครูที่มีอายุมากกว่า ย่อมมีภาระหน้าที่ หรือมีปัญหาด้านสุขภาพมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า เป็นอุปสรรคในการทำงาน และอาจส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังผลการศึกษาที่ยังสอดคล้องกับประกิจ ขอบรู้ (2562) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด



สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนที่เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในตำแหน่งน้อยกว่าครูที่เป็นข้าราชการ เพราะทางต้นสังกัดทำสัญญาจ้างเป็นครั้งคราว และสามารถโยกย้ายเกลี้ยอัตรากำลัง หรืออาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ทุกเวลา นอกจากนี้ในเรื่องของรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับก็อาจน้อยกว่าครูที่เป็นข้าราชการ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลทำให้ครูอัตราจ้างพนักงานราชการ และข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าไม่แตกต่าง สอดคล้องกับกนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ (2563) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับชนิดา บุเงิน (2559) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความพอเพียงของรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุการทำงานยาวนาน สามารถสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การใช้เทคนิคในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การอยู่ในฐานะทางสังคม ตำแหน่งผู้อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิ รวมไปถึงการได้รับเงินเดือนและมีค่าตอบแทนที่มากกว่าครูที่มีอายุการทำงานน้อย จึงทำให้มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเคารพ นับถือ เสริมสร้างความสามัคคี และให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีการเคารพผู้อาวุโส รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการมากขึ้น ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและปริมาณงาน



\*\*\*\*\*

ที่รับผิดชอบมากกว่าการจัดสรรตามลำดับก่อนหลัง และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

3. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรมีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกจากงานสอนตามปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากงานสอน ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกันผ่านคำพูด การกระทำ และการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร และควรมีการสื่อสารพูดคุยและปรึกษากันในการทำงานให้มากขึ้น

5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานของครู ทั้งด้านเอกสาร และด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่การสอน เพื่อให้ครูได้สอนอย่างเต็มที่ ควรมอบหมายงานและภาระพิเศษตามความสามารถและความถนัดของครู ควรมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการด้านงานการเงิน บัญชี และพัสดุ โดยเฉพาะ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริงตามสภาพบริบท ให้ความสำคัญกับครูและนักเรียนมากที่สุด ลดหรือเลิกนโยบายที่ไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อผู้เรียน และควรกระจายงานให้มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ไม่เป็นภาระของใครคนใดคนหนึ่งมากเกินไป

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีความเป็นกันเองกับครูและนักเรียน ควรปกครองด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง ไม่แบ่งแยกแบ่งฝ่าย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

8. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยและมีมาตรการในการป้องกันเหตุ ส่งเสริมให้ครูรักษามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อความมั่นคงในวิชาชีพของตนเอง

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาของรัฐกับเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครู

2. ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในอำเภอ ขาดิระการจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในเขตพื้นที่การศึกษาพื้นที่อื่นๆ

3. ควรมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะเป็นต้นสังกัดของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

**บรรณานุกรม**

กนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชา



\*\*\*\*\*

**การสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 1(1), 13-25.**

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก.** รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชฎิล อินทร์รักษ์. (2561). **ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.** รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ชนิดา บุเงิน. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี (Master's thesis).** สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ถาวร ศรีแก้ว. (2549). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

นิทร์ลดดาว ปานยี่น. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประกิจ ขอบรู้. (2562). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พนัส หันนาคินทร์. (2543). **หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : พิมพ์เนศรี.

ศูนย์พัฒนาราชภูรบนพื้นที่สูง. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2563 จาก <https://dsdw.go.th/Service/4>

สิทธิชัย แยมพยนต์. (2548). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, สำนักงาน. (2563). **รายงานการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563.** พิษณุโลก : เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



\*\*\*\*\*

พิษณุโลก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.

กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

อรรถพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทำใหม่พูลสวัสดิ์**

**ราษฎร์นุกุลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจังหวัดจันทบุรี.**

รายงานวิจัยปริญญาศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน**

**สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด**

**จันทบุรี ระยอง และตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Cronbach, Lee J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** Tokyo : Tosho Insatsu.

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). **The**

**Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, Inc.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research**

**activities.** Educational and Psychological Measurement.