



มจร สุรนารีสาร

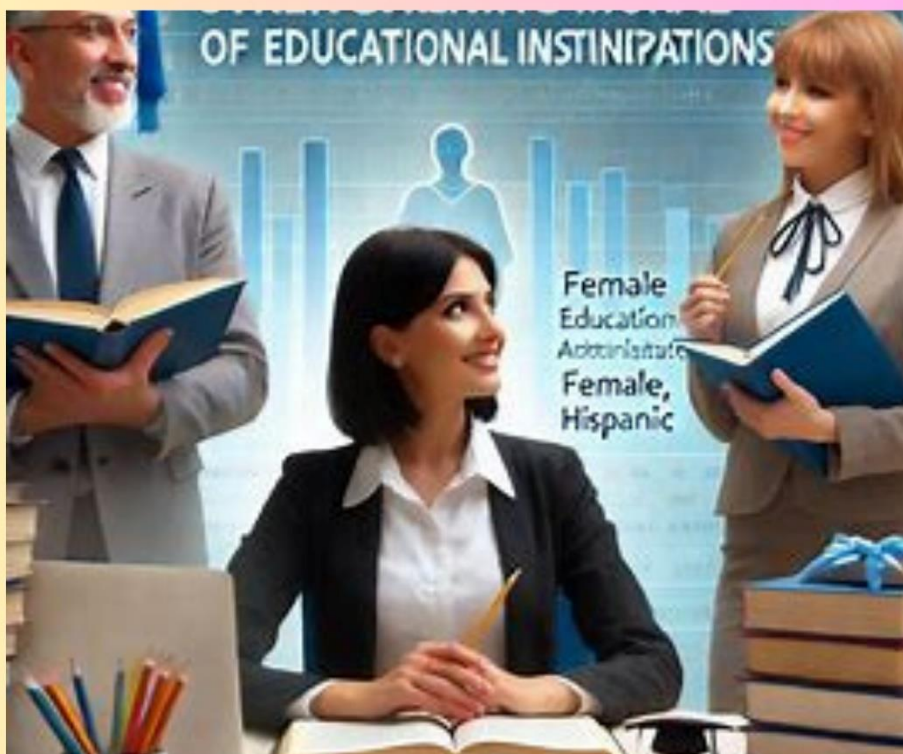
MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2568) VOL.3 NO.1 (January-April 2025)

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

STRENGTHENING MORALE IN THE WORK OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHONRATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3



ประกายเพชร อ่อนทองกลาง, อำนาจ อยู่คำ
Prakaiphet Onthonglang, Amnat Ukham
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

ISSN : 2985-1106

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

STRENGTHENING MORALE IN THE WORK OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ประกายเพชร อ่อนทองหลาง¹, อำนาจ อยู่คำ²
Prakaiphet Onthonglang¹, Amnat Ukham²

(Received: November 13, 2024; Revised: April 8, 2025; Accepted: April 9, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติหาค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบค่าที และความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

(1) การส่งเสริมขวัญกำลังใจในสถานที่ทำงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านก็อยู่ในระดับสูงที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะที่ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือน

(2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมขวัญกำลังใจตามข้อมูลประชากร เพศและประสบการณ์การทำงาน – ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้านของระดับขวัญกำลังใจตามเพศหรือประสบการณ์การทำงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

¹⁻² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

Corresponding author E-mail: Prakaypach_ont@vu.ac.th

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

คำสำคัญ: การสร้างขวัญกำลังใจ, ขวัญกำลังใจ

Abstract

The research article aims: (1) to study the level of morale enhancement in the work performance of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, and (2) to compare the morale enhancement in the work performance of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender, work experience, and school size. The sample group used in this research consisted of 122 school administrators affiliated with the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used in this research was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 and 1.00, and the reliability of the questionnaire was analyzed by finding the Alpha coefficient, which was 0.82. Data were analyzed using a statistical computer program to find frequency, percentage, mean, and standard deviation. Means were tested with the t-test statistic and one-way ANOVA. When statistically significant differences were found, pairwise tests were performed using Scheffe's method. The research findings revealed that:

(1) Enhancing morale in the workplace for educational administrators: Overall, morale was rated at the highest level. When examined by specific aspects, all dimensions were also at the highest level. The dimension with the highest average score was relationships with supervisors, followed by working conditions, while the dimension with the lowest average score was salary.

(2) Comparison of morale enhancement across demographics: Gender and work experience: There were no significant differences in overall and specific morale levels based on gender or work experience. School size: Differences in morale levels were statistically significant at the 0.05 level when comparing schools of different sizes. Administrators of medium-sized and large schools reported higher morale enhancement compared to those in small schools.

Keywords: Strengthening Morale, Work Performance

บทนำ

สังคมไทยในสภาวะยุคปัจจุบันนี้ อยู่ในช่วงที่สภาวะการณ์เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศไทยต้องได้รับการผลักดันในด้านต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน รวมทั้งด้านการศึกษา ซึ่งการศึกษาของประชาชนในประเทศถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะการศึกษานั้นถือเป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทันต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก เพื่อให้สอดคล้องกับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ได้กำหนดหมุดหมายสำคัญไว้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศโดยในหมุดหมายที่ 12 กำหนดไว้ว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ดังนั้น การวางรากฐานให้ประเทศสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในทุกด้านจึงเริ่มที่กระบวนการจัดการศึกษาเนื่องจากการจัดการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมและจริยธรรม) ซึ่งคุณภาพการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับจัดการศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีองค์ประกอบหลายอย่างโดยตัวแปรสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ คือบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ก่อให้เกิดความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอเพราะถ้าบุคลากรได้รับการบำรุงขวัญกำลังใจที่ดี จะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อรักษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการและยังส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานนั้น ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลทีมงานและองค์กร (ดาร์เรตัน อ้นถาวร, 2562) สอดคล้องกับ สมโชค ประยูรยวง (2558) ที่กล่าวว่าผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยต่ำจน เช่น เมื่อเกิดปัญหากับผู้ปฏิบัติงานจะแก้ไขด้วยวิธีการปรับปรุงด้านสภาพการทำงานหรือการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นถือเป็นการแก้ไขปัญหที่ปลายเหตุผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยการกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าการทำให้ตำแหน่งเดิมสูงขึ้นและเงินเดือนเพิ่มขึ้นทั้งนี้ต้องพยายามรักษาปัจจัยต่ำจนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561 : 35) ได้ให้ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นสิ่งที่มีประโยชน์มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของ งานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เพราะขวัญกำลังใจจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นักการศึกษา นินทรลดา พาณีย (2560 : 22-23) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างสูงสุด บรรลุผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ชลดา บัวสี (2560 : 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู พบว่าขวัญมีความสำคัญต่องานบริหารบุคคลขององค์กรมากเพราะงานบริหารงานบุคคลจะต้อง เสริมสร้างขวัญของบุคคลหรือพนักงาน เพราะขวัญมีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างใกล้ชิด ถ้าหากขวัญดีการปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ถ้าหากขวัญไม่ดีก็ไม่สามารถทำให้ บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน คือ ผลกระทบต่อ งานต่อความร่วมมือรวมถึงผลผลิตที่ออกจากองค์กร ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสัมพันธ์กันในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้มารับบริการจากองค์กรด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบดูแลจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอวังน้ำเขียว และอำเภอปักธงชัย รวมทั้งสิ้น 182 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 87 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 90 โรงเรียน มีผู้อำนวยการทั้งสิ้น 182 คน แยกเป็นผู้บริหารผู้ชายจำนวน 167 คน ผู้บริหารหญิง 15 คน รวมมีผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น 182 คน กำกับดูแลนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 29,253 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการบริหารบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 57-58 มีการดำเนินการให้เป็นตามหลักการบริหารยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นมาตรการจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่เน้นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรเล็งเห็นและให้ความใส่ใจ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยผลการวิจัยที่ได้นั้นจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงานหรือกับองค์กรตลอดจนเกิดความรู้สึกที่ดีกับการทำงานทุ่มเทและเสียสละหน่วยงานเกิดความร่วมมือร่วมใจและทำงานอย่างมีความสุข รวมทั้งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรสอดคล้องกับความต้องการและบรรลุลงม่งหมายของสถานศึกษาที่จะนำความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 182 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 122 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของเคซีและมอร์แกน (Krejcie and MorGan, 1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Stratified Sampling)

3.1.1.3 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงานบุคคลจำนวน 1 คน รวม 244 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scales) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นเอง เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.2 กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษา

2.2.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยยึดวัตถุประสงค์การวัดผลตามนิยามศัพท์เป็นหลัก

2.2.4 นำเครื่องมือที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ แก้ไข จากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

2.2.6 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

2.2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3.2 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ ขนาดโรงเรียน เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ยในมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) โดยมีการแปลผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้สถิติทดสอบค่า T-Test โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติทดสอบ ค่า F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ (Scheffe's method)

5. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ สภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือน มีรายละเอียดดังตาราง 1

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. เงินเดือน	4.28	0.46	มาก	5
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.34	0.48	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.35	0.48	มาก	1
4. สภาพการทำงาน	4.34	0.51	มาก	2
5. ความมั่นคงในงาน	4.28	0.44	มาก	4
ภาพรวม	4.32	0.44	มาก	-

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีเพศต่างกันระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามเพศ

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. เงินเดือน	4.30	0.45	4.14	0.50	1.230	0.221
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	4.35	0.47	4.23	0.55	0.880	0.380
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.36	0.47	4.24	0.59	0.922	.0359
4. สภาพการทำงาน	4.37	0.49	4.11	0.55	1.850	0.067
5. ความมั่นคงในงาน	4.30	0.50	4.14	0.55	1.120	0.265
ภาพรวม	4.34	0.43	4.18	0.50	1.329	0.186

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	Ss	MS	F	P
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.263	0.132	0.615	0.543
	ภายในกลุ่ม	119	25.508	0.214		
	รวม	121	25.771			
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.471	0.236	1.039	0.357
	ภายในกลุ่ม	119	26.971	0.227		
	รวม	121	27.442			
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.734	0.367	1.599	0.206
	ภายในกลุ่ม	119	27.031	0.229		
	รวม	121	28.034			

4. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.414	0.207	0.805	0.449
	ภายในกลุ่ม	119	30.574	0.257		
	รวม	121	30.988			
5. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.276	0.138	0.543	0.582
	ภายในกลุ่ม	119	30.208	0.254		
	รวม	121	30.484			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.347	0.174	0.893	0.412
	ภายในกลุ่ม	119	23.140	0.194		
	รวม	121	23.488			

4. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ดังตาราง 4-5

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	Ss	MS	F	P
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.194	2.097	11.565*	.000
	ภายในกลุ่ม	119	21.577	.181		
	รวม	121	25.771			
2. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	2	6.908	3.454	20.018*	.000
	ภายในกลุ่ม	119	20.534	.173		
	รวม	121	27.442			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.138	3.069	16.678*	.000
	ภายในกลุ่ม	119	21.896	.184		
	รวม	121	28.034			
4. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.712	4.356	23.272*	.000
	ภายในกลุ่ม	119	22.275	.187		
	รวม	121	30.988			
5. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.759	3.379	16.950*	.000
	ภายในกลุ่ม	119	23.725	.199		
	รวม	121	30.484			

	ระหว่างกลุ่ม	2	6.434	3.217	22.450*	.000
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	119	17.053	.143		
	รวม	121	23.488			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.10	4.53	4.65
ขนาดเล็ก	4.10	-	-0.43*	-0.55*
ขนาดกลาง	4.53	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	4.65	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยภาพรวมมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในกลุ่มครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ด้วยการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดสภาพการทำงานภายในโรงเรียนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการจัดการระบบเทคโนโลยีสนับสนุนที่ทันสมัย มีการให้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตด้วยการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการส่งเสริมความรักสามัคคีในทีบุคลากรในการดำเนินงานสอดคล้องกับ สุชีรัตน์ แก้วรัตน์ (2557) ได้กล่าวถึงของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่าการมีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถ ร่วมงานและทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับแนวคิดของปานิสา เสนาวงค์ (2557 : 27-31) กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือต้องจู้จี้จ๋ายคอยจับผิดบังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเองการบริหารขององค์กรนโยบายการบริหารงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงานโดยตรงเพราะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกอยากจะร่วมงานกับองค์กรอีกต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของของ เสาวภา พรเสนาะ (2556 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีบทบาทหน้าที่ในการบำรุงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานในการดำเนินงาน ดังนั้นทั้งผู้บริหารทั้งชายและหญิงจึงมีการการสร้างขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ขวัญกำลังใจมีความสำคัญมากในการบริหารงานบุคคลประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึง ต้องมีภาระหน้าที่คอยตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เพื่อรักษาไว้ซึ่งสภาวะภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการสอดคล้องกับ มูฮำหมัด ตาเห (2562 : 387-388) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีการสร้างขวัญกำลังใจท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ไม่ว่าจะจะมีประสบการณ์น้อยหรือมากมีการดำเนินการเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้มากนักน้อยไปกว่ากัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความจำเป็นที่จะต้องถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงการเป็นผู้บริหารใหม่ ๆ หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานนานขึ้นก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ มูฮำหมัด ตาเห (2562 : 387-388) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก และผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางมีการสร้างขวัญกำลังใจ

มากกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาระงานและมีบุคลากรที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก การปฏิบัติงานอาจมีปริมาณงานในการดำเนินการมากและต้องการให้เกิดความสำเร็จทุกๆ งาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงอาจจำเป็นต้องใช้ความพยายามที่มากกว่าที่จะทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย จึงทำให้การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรจึงต้องปฏิบัติและให้ความสำคัญมากขึ้น ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กบุคลากรน้อยกว่า ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นภาระในการสร้างขวัญกำลังใจอย่างเป็นทางการจึงอาจจำเป็นน้อยลง และผลการวิจัยยังพบว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางมีการสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้ก็อาจจะเกิดจากภาระงานและจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมีครูและบุคลากรน้อย ผู้บริหารมีความใกล้ชิดอยู่แล้ว จึงอาจทำให้ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยะ หมายอื่น (2562 : 106) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของ ผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พระมหาหัสดี สิงหะมาตย์ (2551 : 103-104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดสถานศึกษาของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมในสถานศึกษาขนาดเล็กมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการจัดระบบให้ทันสมัยและเหมาะสม ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ เงินเดือน ซึ่งยังคงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารมองว่ายังไม่เพียงพอหรือไม่จูงใจเท่าที่ควร การเปรียบเทียบตามเพศพบว่าเพศไม่ใช่งปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจ การบริหารที่มีคุณภาพสามารถเกิดขึ้นได้ไม่ว่าเพศใด การเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสบการณ์น้อยหรือมาก ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง การเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งอาจเนื่องมาจากภาระงานและจำนวนบุคลากรที่มากกว่า ทำให้ผู้บริหารต้องใส่ใจเรื่องขวัญกำลังใจมากขึ้น ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ความสัมพันธ์อาจใกล้ชิดกันอยู่แล้ว ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจในลักษณะเป็นทางการมากนัก

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานี้อยู่ในระดับที่ดีมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงาน ทั้งยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือประสบการณ์ส่วนบุคคลอาจไม่ส่งผลเท่ากับปัจจัยด้านบริบทของโรงเรียน เช่น ขนาดของสถานศึกษา ที่มีผลต่อรูปแบบการสร้างขวัญกำลังใจอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยพบว่าการสร้างขวัญกำลังใจโดยผู้บริหารทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็สามารถพิจารณาทางด้านผู้บริหารควรดำเนินการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้มากขึ้น ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือนและส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินเดือน
- 1.2 ผู้บริหารควรแจ้งข่าวสารในองค์กรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 1.3 ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตามในการเสริมสร้างวิชาชีพและการให้กำลังใจสำหรับความพยายามในการทำงาน
- 1.4 ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากรและจัดวัสดุสำนักงานเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานที่พอเพียง
- 1.5 ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาและยกย่องชื่นชมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จหรือก้าวหน้า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลในการทำงานของครู
- 2.2 ควรมีการศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในตัวแปรอื่นๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ดำเนินการการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ดรรชนี อันถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษา). มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ชลดา บัวสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- นรินทร์ดาว ปานเย็น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนยะลา. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะ หมายอิน. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด จังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

- ปาณิสสา เสนาวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พระมหาหัสดี สิงห์มัตย์. (2551). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเนินมอฬพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มูอำมหัด ตาเห. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. นครราชสีมา.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุชีรัตน์ แก้วรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.