

MCU SURANAREE JOURNAL



วารสาร
มจร สุรนารีสาร

MSJ
VOL.3 NO.2/2025

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2568) VOL.3 NO.2 (May-August 2025)

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

A Study Of Work Morale Among Teachers Under
The Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office



สุภาวดี นาคมั่ว : Suphawadi Nakmao
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.

ISSN : 2985-1106 (Print)

ISSN : 3088-1382 (Online)

สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา
เพจ : สำนักวิชาการ มจร สุรนารีสาร

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
A STUDY OF WORK MORALE AMONG TEACHERS UNDER
THE NAKHON RATCHASIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุภาวดี นาคเมา¹
Suphawadi Nakmao¹

(Received: January 15, 2025; Revised: May 23, 2025; Accepted: August 23, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสังเกตองค์ประกอบแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นกรอบในการวิจัย พื้นที่วิจัยคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวนครู 3,208 คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 343 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ และได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้เท่ากับ 1.00 ทุกข้อและค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้สถิติ t-test และ F-test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.14) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.18) รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.16) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.15) และด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล / Faculty of Education, Vongchavalitkul University, Thailand.
Corresponding author, e-mail: Suphawadi_nak@vu.ac.th, Tel. 098-9536635

($\bar{X}$ = 4.13) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.07)

2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตาม ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, ขวัญกำลังใจ, ครู

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the level of work morale among teachers under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office. (2) to compare work morale among teachers under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, categorized by work position, work experience, and school size, Number of 3,208 teachers. The sample consisted of 343 teachers working under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office during the 2024 academic year. They were selected using multistage random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire assessing work morale, validated with an item-objective congruence (IOC) index of 1.00 for all items and an overall reliability coefficient of 0.97, Data were analyzed using a statistical software package to calculate percentages, means, and standard deviations. Comparisons of teacher morale were conducted using t-tests and F-tests, with Scheffe's method employed for pairwise comparisons where significant differences were found. The research findings were as follows:

1. The work morale of teachers under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office was at a high level overall ($\bar{X}$ = 4.14). Upon examining individual aspects, all aspects were rated at a high level. The aspect with the highest mean was job satisfaction ($\bar{X}$ = 4.18), followed by opportunities for advancement ($\bar{X}$ = 4.16), work environment, and the role of supervisors ($\bar{X}$ = 4.15). The aspect with the lowest mean was compensation and benefits ($\bar{X}$ = 4.07).

2. Comparisons of work morale among teachers under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, categorized by work position, work experience, and school size showed statistically significant differences overall at the 0.05 level.

Keywords: A Study of Work, Morale, Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มั่นคง การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีความสุข มีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้มนุษย์มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เน้นการศึกษาสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ถ้าหากบุคลากรทางการศึกษาไม่มีขวัญกำลังใจแล้วก็ยากที่จะหวังให้เด็กๆ ของชาติ มีการศึกษาที่ดีด้วย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงาน อย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ แสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก (สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566)

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็นบุคลากรที่ประสบปัญหาหลายประการ อาทิ เช่น จำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมาก วัฒนธรรมองค์กร ระบบอาวุโส ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินวิทยฐานะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการต่าง ๆ ค่าครองชีพที่สูงแต่มีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งแรงกดดันจากการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ปฏิบัติ พฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้นเฉื่อยชา การเข้าทำงานช้า การเลิกงานก่อนเวลา การลาพัก ลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการโยกย้ายเพื่อไปทำงานในตำแหน่งอื่นทำให้มีอัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อย ๆ ของบุคคลในองค์กร แสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับต่ำ ต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2566)

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิจัยการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยยึดตามแนวคิดของนักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านผู้วิจัย

จึงนำแนวคิดมาสังเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา เพื่อนำตัวแปรมาเป็นกรอบวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง วางแผน ตลอดจนการบริหารจัดการอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

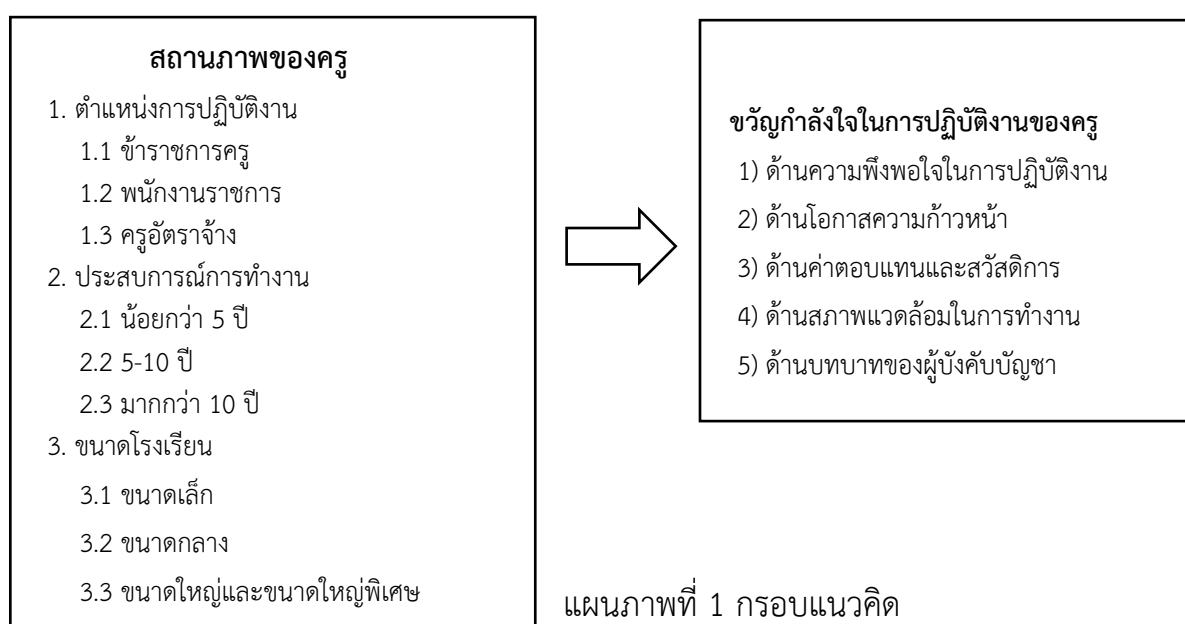
กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาโดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ ดังนี้ อาคม วัดโสง (2547); ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); พิณสุดา สิริธรังสี (2557); สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559); เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2560); Flippo (1961); Moore & Robet (1962); Herzberg (1964); Davis (1985); Bergeth (1999) ได้องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,208 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ร้อยละ 60 โดยการสุ่มตามระดับชั้นแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 11 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 11 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 สุ่มครูผู้สอนจากโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กสุ่มครูได้โรงเรียนละ 7 คน โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 12 คน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษสุ่มครูได้โรงเรียนละ 14 คน

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 343 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครู ประกอบด้วย ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ

2.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence (IOC)) ระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1.00 มาใช้เก็บข้อมูล

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรของ Cronbach เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การจัดส่งและจัดเก็บแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้วิจัยจัดส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms โดยรับแบบสอบถามคืนกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ t-test สำหรับเปรียบเทียบกับเกณฑ์และการทดสอบ F-test สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทดสอบโดยการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t	p
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.18	0.67	มาก	18.76*	0.00
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.16	0.66	มาก	18.28*	0.00
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.07	0.73	มาก	14.08*	0.00
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.72	มาก	16.28*	0.00
5. ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา	4.13	0.68	มาก	16.95*	0.00
ภาพรวม	4.14	0.62	มาก	18.82*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและเมื่อทดสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก จึงใช้ t-test แบบ One Sample Test ทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ 3.51 (μ) ปรากฏว่าค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตาม ตำแหน่งการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม รายด้าน และค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	10.25 139.13 149.37	5.12 .40	12.52*	0.00
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	8.81 140.27 149.08	4.41 .41	10.68*	0.00
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	13.21 171.34 184.55	6.61 .50	13.11*	0.00
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	7.28 171.76 179.0	3.64 .51	7.21*	0.00
5. ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	5.01 153.66 158.67	2.51 .45	5.55*	0.00
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	8.53 121.60 130.23	4.26 .36	11.92*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยครูที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีตำแหน่ง พนักงานราชการและตำแหน่งครูอัตราจ้าง

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม รายด้าน และค่าเฉลี่ย รายคู่ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	0.91 146.47 149.37	1.46 0.43	3.37*	0.04
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	3.46 145.63 149.08	1.73 0.43	4.03*	0.02
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	3.20 181.34 184.55	1.60 0.53	3.00	0.06
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	5.11 173.89 178.99	2.55 0.51	4.99*	0.00
5. ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	2.48 156.19 158.69	1.24 0.46	2.70	0.07
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	3.22 126.91 130.12	1.61 0.37	4.31*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

4.ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม รายด้าน และค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	2.70 146.67 149.37	1.35 0.43	3.13*	0.05
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	4.96 144.12 149.09	2.49 0.42	5.86*	0.00
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	7.55 177.01 184.55	3.77 0.52	7.25*	0.00
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	5.56 173.44 178.99	2.78 0.51	5.45*	0.00
5. ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	3.54 155.13 158.67	1.77 0.46	3.88*	0.02
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 340 342	4.53 125.60 130.12	2.27 0.37	6.13*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเล็กและขนาดกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของโรงเรียน การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งมีความยุติธรรม การประชุมปรึกษา วางแผนงานแต่ละครั้งมีรับผิชอบมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำยกย่อง ชมเชย ในการดำเนินงาน กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิชอบ และมีการสนับสนุนให้การฝึกอบรม พัฒนา ให้โอกาสศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารงานอย่างเป็นธรรมมีความสุขุมรอบคอบใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกคนมีสิทธิความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ไชยราช (2556) ซึ่งทำการศึกษารื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ และในทุกขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558 : 145) ซึ่งทำการศึกษารื่อง การศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และพบว่าครู การศึกษานอกโรงเรียนมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ จันทาโสม (2563) ซึ่งได้ศึกษารื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าขวัญและกำลังใจของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยจำแนกตาม ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ตำแหน่งการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและตำแหน่งครูอัตราจ้างตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นเพราะครูที่มีตำแหน่งข้าราชการครูมีความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูง มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนวิทยฐานะตามความเหมาะสม ส่วนครูที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างเป็นตำแหน่งที่ยังไม่มีความมั่นคงและการก้าวหน้าในอาชีพมากนัก ครูที่ดำรงตำแหน่งนี้จะต้องทำสัญญาจ้างปีต่อปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง หากไม่ประเมินหรือประเมินไม่ผ่านรัฐบาลจะไม่ต่อสัญญาการทำงาน จึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ย่อมมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ศึกษารื่อง

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ประกิจ ขอบรู้ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปีตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาต่างกั นมีความรู้สึกได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี รู้สึกได้รับความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความคุ้มครองและความยุติธรรมองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสม และได้รับความก้าวหน้าที่สูงในตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น การยอมรับจากผู้บริหารและบุคคลภายนอก มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ วรรัตน์ จันลาโสม (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเล็กและขนาดกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การจัดระบบการทำงานขององค์กร มีความเป็นระบบมากกว่า มุ่งเน้นให้ครูมีสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดระบบประเมินผลอย่างสม่ำเสมอทำให้งานที่ปฏิบัติมีผลลัพธ์ที่สูงตามการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและรวดเร็ว ระบบประมวลผลจัดสรรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึง

ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ไชยราช (2556) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในทุกขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณห์พันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุนีย์ ตรีเหลา (2561) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานอย่างเต็มความสามารถและยกย่อง ชมเชย ครูที่มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน
- 1.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมประกาศเกียรติคุณ โดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เพื่อเป็นแบบอย่างของครูและบุคลากรในโรงเรียน
- 1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทนในโรงเรียนให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพได้อย่างมีความสุข
- 1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการสร้างและซ่อมแซม สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน
- 1.5 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาเป็นไปตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พิณสุตา สิริธรรค์. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรรัตน์ จันทาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายสุนีย์ ตรีเหล่า. (2561). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุชานันท์ พรหมจันทร์. (2566). การศึกษาสาเหตุความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ.
การศึกษาค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.
- อาคม วัดโสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- อัจฉรา ไชยราช. (2556). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด จันทบุรี ระยอง และตราด.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bergeth, R.L. (1999). *An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota. Dissertation Abstracts International*, 31(2), 6293-A.
- Devis, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work : Organization behavior*. New York: McGraw – Hill Book. *Districts of North Dakota. Dissertation Abstracts International*, 31(2), 6293-A.

- Flippo, E.B. (1961). *Principle of Personnel Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F (1964) . *The Motivation - Hygiene Concept and Problem of Manpower: Personnel Administration* (Cleveland: World Publishing,113 - 115.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- More and Robert. (1962). How good id good morale. *Factory Management and maintenance*. 3(19), 13.