

ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบล
บางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ทิพวรรณ ลีรัตน์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกในหน่วยงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ LSD

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากกว่าเพศหญิง

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

คำสำคัญ

ความคิดเห็น , ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียน

บทนำ

การที่จะทำให้นุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการศึกษามีจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมี

ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กรเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2553 หน้า 134) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน อยู่ในระเบียบวินัย และเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันทำงานด้วยความสำเร็จ สามัคคี มีความพึงพอใจ โดยแต่ละบุคคลมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและความพยายามที่จะชำระไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและมีความมุ่งหวังที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์กรได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งเพราะขวัญและกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงาน องค์กรใดที่มีบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้ ขวัญและกำลังใจยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัยยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กร มีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เนื่องจากผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพราะปัจจุบันจะมีครูมีพฤติกรรมเมื่อการทำงาน เบื่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานไม่ทันเวลาทำให้เกิดการแตกแยกในองค์กร ฉะนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติและการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มสังคมขององค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดวิธีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือ ความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตนเองและเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ขวัญและกำลังใจจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่จะกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขวัญและกำลังใจจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างผู้ปฏิบัติและองค์กรด้วย ดังนั้นขวัญและกำลังใจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คนซึ่งจะทำให้ได้ทราบ

ข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่แนวทางในการบำรุงขวัญ และวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 140 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (อ้างถึงใน ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและคณะ, 2559, หน้า 132) จากประชากร จำนวน 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของประเสริฐ สุขยอด มาปรับปรุงพัฒนาโดยทำการวิจัย ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความรู้สึกในหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ ประเสริฐ สุขยอด (2554, หน้า 108) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list)

ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้ง โครงสร้างและเนื้อหาใน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และด้านความรู้สึกในหน่วยงาน จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่าง ได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.20 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี
2. ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก
3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากกว่าเพศหญิง
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ 10–20 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากขวัญเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมาก ในการบริหารงานบุคคล เพราะขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลอย่างแท้จริง ถ้าบุคลากรของหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงาน เป็นอย่างดี ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่มีขวัญ และกำลังใจในการทำงานต่ำจะเป็นผู้ไม่สนใจ ในการทำงาน จะทำไปเพียงเพื่อให้ตนเองพ้นจากหน้าที่ ตามคำสั่ง หรือเพื่อให้พ้นผิด ทั้งยังมีการวิพากษ์วิจารณ์ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการทำงานของผู้ควบคุมงาน และผู้บริหารอยู่เสมอ ดังนั้น ขวัญของคนทำงานจึงเป็นสิ่งที่มิอาจขาดต่อการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง (กฤษณา ศักดิ์ศรี 2554, หน้า 242) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) ณัฐธรรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-76) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555 หน้า 148-149) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) และชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556 หน้า 75-76) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ทำงานและตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนมเป็นกันเองนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีจำนวน 18 ปัจจัย ดังนี้ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สถานภาพการยอมรับจากหน่วยงาน รายได้ของนักวิชาการ การ สื่อข้อความในหน่วยงาน การอุทิศตนเพื่องาน ความพอใจในงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน สถานภาพการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้เหตุผลในการปฏิบัติงานและ ความรังเกียจเคียดจัญท์จากผู้ร่วมงาน และ ลำดับสุดท้าย คือเรื่องโรงเรียนมีการจัดบริการและสวัสดิการให้แก่ท่านอย่างเหมาะสม แสดงว่าบุคลากรต้องการให้โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนให้เพียงพอต่อความต้องการหรือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเนื่องจากทางโรงเรียนมีสวัสดิการให้น้อย แต่ค่าใช้จ่ายมากจึงทำให้ไม่เพียงพอ(สุขชน จุฑาทิพย์ 2554, หน้า 62) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) ณีฐัฐรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-75) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่าความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน และให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่จะรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ผู้บริหารจะต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ กระบวนการจัดการ และลำดับสุดท้าย คือเรื่องผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในโรงเรียนมีปัญหาขัดแย้งกับท่านในการปฏิบัติงาน แสดงว่าบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายโดยไม่มีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานแต่อย่างใดเนื่อง จากมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนและไม่มีการก้าวท้าวในหน้าที่การงานซึ่งกันและกันจึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2555, หน้า 65) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) ณีฐัฐรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-76) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) สมจิตร์ ไช้มุก (2555, หน้า 108-109) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าเมื่อตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วทำให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างมาก ในเรื่องยินดีที่จะ

รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ คณะกรรมการที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสูง มีมนุษยสัมพันธ์สูง ได้รับคะแนนสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สูง และมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ในเรื่องท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติงานในโรงเรียน และลำดับสุดท้าย คือเรื่องคณะครูในโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์กันเป็นอันดีในการปฏิบัติงาน สมนึก ปัญญาสิงห์ (2555, หน้า 112) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไข่มุก (2555, หน้า 108-109) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) ณีจรรย์ดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-76) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย พบว่าความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติงานให้เต็มที่และถือเป็นหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันช่วยเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู นั่นคือการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นอย่างมาก เนื่องจากประเมินผลงานจะดูจากงานที่ได้รับผิดชอบ ในเรื่องมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน (พรนพ พุกกะพันธ์ 2555, หน้า 235) อยู่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไข่มุก (2555, หน้า 108-109) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีจรรย์ดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ พบว่าความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในเรื่องมีความคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด นั่นคือเมื่อจะให้ประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดเพื่อที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้มาก ทั้งนี้เพราะการสร้างระดับขวัญของครูให้สูง ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ขวัญ เป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกเป็นนามธรรม แต่เราก็สามารถจะทราบถึงสภาพขวัญของบุคลากรในหน่วยงานได้จากการ สังเกตพฤติกรรมแสดงออก ผลงาน ความขยันหมั่นเพียร ความทุ่มเท ในการทำงาน ในเรื่องรู้สึกว่ามีมีความสุขมากที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง

ชมเชยเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ และลำดับสุดท้าย คือเรื่องท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างดี (สุเมธ แสงนิมมวล 2553, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) สมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108-109) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) ฌ์ฐรรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-76) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับทุกคนจึงทำให้ไม่มีความกดดันในการทำงาน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีศักยภาพได้เต็มที่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน และความมั่นคงของงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2553, หน้า 14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108-109) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) ฌ์ฐรรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-76) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพราะความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย อาจเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรม และร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัว ทัศนคติ และความคิดเห็นต่อสื่อมวลชน นอกจากนั้นยังมี เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ

กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกัน ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล และอาจมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้ (สุภาพร เอ็นทรีพรี 2554, หน้า 11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช่มุก (2555, หน้า 108-109) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) ชนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) และชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐ์รดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-75) และเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ชุมพล พงษากลาง 2554, หน้า 46) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) และสมจิตร ไช่มุก (2555, หน้า 108-109) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐ์รดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-75) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อมากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กมล ศิริบรรณ (2553, หน้า 48) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) และสมจิตร ไช่มุก

(2555, หน้า 108-109) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2555, หน้า 148-149) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกพึงพอใจ มากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก ความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบเขารักเขานัดเขาจะพึงพอใจและทำได้ดีเมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีแต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ ใช้นคนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job” (สุเมธ แสงนี้มนวล 2553, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) พัชร คงดี (2556, หน้า 79-80) และสมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108-109) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐรรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-75) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกัน โดยพบว่า ครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจหมายถึงผลประโยชน์ และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการนันทนาการ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 65) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร คงดี (2556, หน้า 79-80) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) และสมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108-109) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ มากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก การให้รู้ว่างานมีความสำคัญ ความรู้สึกว่างานที่ตนทำให้ความหมายต่อหน่วยงานของตนหรือสังคม จะ

เป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้น ความเอาใจใส่ของหัวหน้างาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรมีความใส่ใจต่อความรู้สึกของลูกน้อง ความรู้สึกก้าวหน้า ผลงานที่ทำให้งานตนดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิต (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2553, หน้า 14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไข่มุก (2555, หน้า 108-109) พัทรี คงดี (2556, หน้า 79-80) จิรนนท์ เนืองนรา (2556, หน้า 85-86) สมโชค ประยูรวง (2558, หน้า 101-102) และ ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกในหน่วยงาน แตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกในหน่วยงาน มากกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ชุมพล พงษากกลาง 2554, หน้า 46) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี คงดี (2556, หน้า 79-80) และสมจิตร ไข่มุก (2555, หน้า 108-109) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐรรดา สุขพันธ์อำ (2556, หน้า 75-75) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจเป็นไปได้ในทิศทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย อาจเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ความรู้ความสามารถ และ

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง อิทธิพลจากครอบครัว ทักษะคิด และความคิดเห็นต่อสื่อมวลชน นอกจากนี้ยังมี เพศ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนรับ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกัน ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมแต่ละบุคคล และอาจมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้ (สุภาพร เข็นทรัพย์ 2554, หน้า 11) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช่มุก (2555, หน้า 108-109) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102) ธนกร มีราคา (2556, หน้า 68-69) และชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) ที่พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญจรรดา สุขพันธ์อ่ำ (2556, หน้า 75-75) ที่พบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ชุมพล พงษากลาง 2554, หน้า 46) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79 -80) และ เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช่มุก (2555, หน้า 108 -109)

3.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กมล ศิริบรรณ 2553, หน้า 48) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2555, หน้า 148-149) และ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79 -80) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 101-102)

3.3 ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบเขารักเขาดนเขาจะพึงพอใจและทำได้ดีเมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีแต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job” (สุเมธ แสงนิ่มนวล 2553, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ เนื่องนรา (2556, หน้า 85-86) และธนกร มีราคา (2556, หน้า 68 -69) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76)

3.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจ หมายถึงผลประโยชน์ และบริการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆ แต่ต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวก สบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการนันทนาการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2555, หน้า 65) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79- 80) ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 75-76) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108 - 109)

3.5 ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมิน ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้างและ พยายามที่จะหาทาง พัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่ไม่ ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ๆ โดยควรจะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ (วัฒนา มหิพันธ์ 2555 หน้า 67) พัชรี คงดี (2556, หน้า 79 -80) และ เนตรนภิส เลิศเดชนานท์ (2555, หน้า 148-149) แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108 -109)

3.6 ด้านความรู้สึกรู้สึกในหน่วยงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในด้านความรู้สึกรู้สึกในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของ เขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ชุมพล พงษากลาง 2554, หน้า 46) ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 79-80) และสมจิตร ไช้มุก (2555, หน้า 108-109) ที่พบว่าไม่ แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฐรรดา สุขพันธ์อ้อ (2556, หน้า 74 -75)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน ในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน โดยการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุง และเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

1.2 ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบล บางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะด้านความรู้สึกรู้สึกในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความมั่นคงในความเป็นผู้นำ เห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สนใจใน

ความสำเร็จและทุกข์ของลูกน้องในบังคับบัญชาอย่างจริงจัง ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ คอยให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ หากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นสิ่งที่ดี การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเหตุจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนเสริมสร้างให้ความคิดของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ผู้นำจึงต้องรู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด

1.3 ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบางเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูวัยรุ่น ยังเป็นน้องใหม่ไฟแรง และมีความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปัจจุบันเข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม และให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาครูเหล่านี้ โดยอาจจะส่งครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ให้การสนับสนุนในด้านการผลิตสื่อการสอน คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และให้ความใส่ใจในสารทุกข์สุขดิบ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่าง เครื่องข่ายอื่นๆ เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน หมอ พยาบาล เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่องานวิจัย เช่น ด้านอายุ ความสูง วุฒิการศึกษา เชื้อชาติ รายได้ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษางานวิจัย ในรูปแบบงานวิจัยอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การอภิปรายผลเป็นกลุ่ม เป็นต้น