

**การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร**

สุทธิพงศ์ ทองใบอ่อน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงานประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 233 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและโอกาส และด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.876 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่ารายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความมุ่งหวังทางการศึกษาที่วางไว้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรที่ดี มีวัสดุการศึกษาที่พร้อม สถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ดี และองค์ประกอบที่สำคัญคือ ครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาและปลูกฝังความรู้ให้แก่ศิษย์การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีนั้นจำเป็นต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งจะดำเนินงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้ หน่วยงานใดที่มีครูมีความรู้ความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีน้ำใจผูกพันกับหมู่คณะ มีความจงรักภักดีกับหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความขยัน กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง และมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้ว ปัญหาและอุปสรรคนานัปการก็จะได้รับการแก้ไขให้เบาบางลง การปฏิบัติงานต่าง ๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะต้องมีการดูแล เสริมสร้าง พัฒนาครูในทุกๆด้าน เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถและมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับตนเองและเกิดผลกับงานที่ทำ

ผู้วิจัยเห็นว่าขณะนี้กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาครประสบปัญหา ขาดความพร้อมและคุณภาพในการจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ขาดแคลนอัตราค่าจ้างครู มีอัตราการใช้ขยายกลับภูมิลำเนาและย้ายต่างโรงเรียนในสังกัดเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมของครูในการไม่ให้ความร่วมมือในงานด้านต่างๆของโรงเรียน ไม่ให้ความสำคัญในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น มีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กร มีการแบ่งกลุ่มในการทำงานอย่างชัดเจน ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการที่ครูจะมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยที่หลากหลายเช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ปฏิบัติหน้าที่มานานมีประสบการณ์ในการสอนหลายปี อาจจะมีสภาพขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารทราบว่าครูในสังกัดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างไรก็จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปนำเสนอเป็นแนวทางและเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครู ตลอดจนการปรับปรุงเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูให้มีขวัญกำลังใจดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหัศจรรย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหัศจรรย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครระหว่างครูที่มี อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนมหัศจรรย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำนวน155 คน
2. กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหัศจรรย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำนวน145คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (อ้างอิงในภาวาคาราศรีสุทธิ, 2553, หน้า172)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ

1. อายุได้แก่ ต่ำกว่า 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป
2. ประสบการณ์การสอนได้แก่น้อยกว่า10ปี 10 – 20 ปีและมากกว่า20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตามได้แก่ความพึงพอใจของครูต่อที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหัศจรรย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ 4) ด้านความมั่นคงและโอกาส 5) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหัศจรรย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 5 ด้าน แบ่งออกเป็น 45 ข้อ ได้แก่ 1)ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านความมั่นคงและโอกาส จำนวน 10 ข้อ 4) ด้าน

รายได้และสวัสดิการ จำนวน 9 ข้อ 5) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .876

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วน และสมบูรณ์ทุกฉบับจำนวน 115 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการสอน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุวิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t – test)
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมและรายด้านดังนี้

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและ กำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน มหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	.30	มาก
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	.30	มาก
3. รายได้และสวัสดิการ	3.89	.31	มาก
4. ความมั่นคงและโอกาส	3.84	.32	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.86	.30	มาก
เฉลี่ยรวม	3.88	.22	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($t = -1.026$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านดังนี้

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญ และกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	อายุ ต่ำกว่า 40 ปี		อายุ 40 ปีขึ้นไป		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	.32	3.94	.28	-.087	.931
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	.33	3.93	.26	-2.07	.041
3. ความมั่นคงและโอกาส	3.89	.33	3.90	.30	-.006	.955
4. รายได้และสวัสดิการ	3.81	.33	3.89	.31	-1.410	.158
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.85	.30	3.87	.30	-.222	.825
รวม	3.86	.23	3.91	.21	.839	.303

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=.565$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	ประสบการณ์ในการสอน			F	P
	น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	3.90	3.96	.161	.851
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	3.92	3.93	1.635	.200
3. ความมั่นคงและโอกาส	3.89	3.89	3.91	.031	.969
4. รายได้และสวัสดิการ	3.79	3.87	3.92	1.802	.170
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.86	3.94	3.83	.668	.515
เฉลี่ยรวม	3.86	3.90	3.91	.565	.570

อภิปรายผลผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านรายได้สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อน สภาพการปฏิบัติงาน ร่วมงาน และลำดับสุดท้ายคือความมั่นคงและโอกาสทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีภาวะผู้นำในการบริหาร ทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีความเชื่อมั่น ศรัทธา เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานหากบุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ การทำงานย่อมเกิดผลสำเร็จ การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมอบหมายงานที่เหมาะสมทั้งใน

ด้านปริมาณงานและลักษณะงานทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชริ คงดี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ธฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บังคับบัญชาและครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา มีการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีความยุติธรรมเป็นกันเองกับครูได้ผู้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการทำงาน และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุตร์พลพัฒนา(2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมาเลย์ เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา กลีบคง(2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแสดงว่าเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ครูมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยไมตรีอันดี การให้ความช่วยเหลือ เป็นมิตร ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนเป็นอย่างดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาร่วมกันได้ภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติ ห่วงไทย (2551) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรดิต์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ พิรุฬ สมประสงค์ (2554) ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความมั่นคงและโอกาสโดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

แสดงว่า ครูมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่และตำแหน่งที่ได้รับรู้สึกมีเกียรติและพึงพอใจกับทำเน่งงาน รวมถึงสวัสดิการณต่างๆที่ได้รับ รวมถึงพอใจกับโอกาสที่จะก้าวหน้าจากการศึกษาต่อหรือการอบรม เพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน รวมถึงมีความพึงพอใจต่อระบบการ พิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน สอดคล้องกับ สุรเชษฐ์ สุวพร (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร อำเภอ เมือง นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงและ โอกาสในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ สุวัฒน์ธฤทธิ์ (2553)ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล นครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายช้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูมีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส บำเหน็จ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับระดับการศึกษา ความสามารถและ ภาระหน้าที่ที่ได้รับทำให้สามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันได้ สอดคล้องกับ กฤติกา ปัญญาวงศ์ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในด้านรายได้ และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เขียวลักษณ์ วรรณ โกษดิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าขวัญและกำลังใจ ด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับ มาก

1.5 สภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากแสดงว่าครูมีความ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มี บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวัสดุครุภัณฑ์และ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียง มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมการ เดินทางสะดวกสบาย และการมอบหมายงานรวมถึงปริมาณงานมีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่างสังกัด คณะกรรมการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรเชษฐ์ สุวพร (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตาม อายุ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.026$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนถึงแม้ว่าจะต่างกัน แต่ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานปฏิบัติงานและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นมีความเท่าเทียมกัน ไม่ได้เลือกปฏิบัติตามอายุ จึงส่งผลให้ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ คงดี (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ที่ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตรที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = .565$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน แต่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีความมั่นคง และสวัสดิการต่างๆ ทัดเทียมกัน อีกทั้งยัง มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ย่อมได้รับการเคารพนับถือ เมื่อครูผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามีปัญหาในการทำงานก็จะเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลและส่งเสริมกันภายในองค์กร อีกทั้งในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการการทำงานไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของวิทยฐานะ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สภาพการปฏิบัติงานนั้นไม่แตกต่างกันจึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ประเสริฐ สุดยอด (2554) ที่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สำลี บำเหน็จ (2553) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้แสดงศักยภาพ และเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นต่อกันภายในองค์กรอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขปัญหาาร่วมกันในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นการกระชับความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงานที่เข้มแข็งขึ้นภายในองค์กร
3. ด้านความมั่นคงและโอกาสผู้บริหารควรที่จะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นรูปธรรม มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์โดยทั่วกัน ความเป็นธรรมในการพิจารณา ผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมและเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ครูได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่นการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นผู้ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดี เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติตามความเหมาะสม
4. ด้านรายได้และสวัสดิการผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอและเหมาะสม โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง หรือครูผู้ช่วยที่มีถิ่นฐานอยู่ต่างจังหวัดและได้รับเงินเดือนไม่มาก ต้องเข้ามาพักอาศัยต่างถิ่นโดยการเช่าบ้านหรือห้องอยู่ เนื่องจากสภาพบ้านพักครูนั้นทรุดโทรมและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการของครู หากลดปัญหานี้ได้ก็จะทำให้ลดปัญหาการขอย้ายกลับบ้านเกิดลงได้
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ อีกทั้งอำนวยความสะดวกในการเบิกวัสดุอุปกรณ์ โดยจัดระบบการเบิกจ่ายให้สะดวกต่อครูผู้สอนและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจณิณีพินิจดำดวง.(2553). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 .*
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย .
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กฤติกา ปัญญาวงศ์.(2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย*
สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงรายนิตี ห่วงไทย.(2551).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรอำเภอ เมืองอุดรดิตถ์.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรดิตถ์.ประเสริฐ สุดยอด.(2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.พัชร กงติ.(2556).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพิจิตร สม
ประสงค์.(2554). ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัทเจริญ โภค
ภัณฑ์อาหาร จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมะลิ
วรรณ ศรีโพธา.(2554).ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร.รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเขาวัดถ้ำก้น วรรณ โกษัตย์.(2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง
บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์.วิทยานิพนธ์ รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.รุ่ง
ทิพย์ บุญจัญญ.(2553).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย
ราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.วรรณภา กลับัง.(2553).ขวัญและ
กำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ลำเลี บำเหน็จ.(2553).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด
เทศบาลนครนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมสุวิวัฒน์
ฤทธิ์.(2553). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล นคร

หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.สารนิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่สุรเชษฐ์ สุวพร.
 (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนสถานี
 ตำรวจภูธรอำเภอเมืองนครสวรรค์.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏนครสวรรค์คือนุตร์พูลพัฒนา. (2554).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลเซีย
 เอ็นจิน คอมโม เน้นท์(ประเทศไทย)จำกัด.สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรี
 นครินทร์ วิโรฒ