

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน
อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
MORALE IN WORKING PERFORMANCE OF TEACHERS IN THA-TON EDUCATION
DEVELOPMENT CENTER, MAE-AI DISTRICT
UNDER CHIANGMAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

นฤมล ชิตวรกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศและตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรอายุและอายุการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ

Abstract

The purpose of this research were to study 1) the morale in working performance of teachers in Tha-ton education development center, Mae-ai district under Chiangmai primary education service area office 3 and 2) to compare the performance morale of teachers in Tha-ton education development center, Mae-ai district under Chiangmai

primary education service area office 3. The population were 196 teachers classified by gender, age, job position and age teachers in Tha-ton education development center, Mae-ai district under Chiangmai primary education service area office 3. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test (independent t-test) and F-test (one-way ANOVA). Test the difference of the average was lay a pair by the way of scheffe's method. The results of the research were as follows : 1) the level of morale of teachers in Tha-ton education development center, Mae-ai district under Chiangmai primary education service area office 3, was at a high level. While considering on each aspect, there was a high level of opinions on all aspects as well. 2) To make comparison the level of morale in work classified by gender and job position could be found no difference but classified by age and age teachers, the results showed that there was a significant difference at .05 level.

Keyword : morale

1. บทนำ

การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไปหรือเป็นการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ต้องการให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีหน้าที่เสริมสร้างและดูแลเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรของตนเองให้มีขวัญกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์และพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การที่บุคคลทำงานเหมือนกัน ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมเดียวกัน ก็อาจประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน ผู้บริหารจึงต้องทำให้บุคลากรมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือขวัญกำลังใจ เพราะหน่วยงานหรือองค์กรใดจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าเป็นผู้มีขวัญดีหรือไม่ที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นได้ ขวัญกำลังใจจึงสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรเป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553, 29) หากครูมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้สถานศึกษาถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดีแต่หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (พนัส หันนาคินทร์ 2543, 17) ขวัญกำลังใจของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับควรตระหนัก และให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูง แสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน รู้สึก

ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่หากครูมีสภาพของขวัญกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำ แสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความสับสน ไม่เชื่อถือกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด (ถาวร ศรีแก้ว 2549, 2) ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพราะในการบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จ ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญดีจะแสดงออกในความศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใฝ่ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปได้บรรลุผลสำเร็จ และสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนมีความสุขและพึงพอใจเกิดขึ้นด้วย (สิทธิชัย แยมพยนต์ 2548, 13)

จากรายงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ปีงบประมาณ 2565 ตำบลท่าตอน อำเภอมะอ่าย ตั้งอยู่เหนือสุดของจังหวัดเชียงใหม่ พื้นที่ติดแนวชายแดนไทย-เมียนมา มีประชากรหลายชนเผ่า วัฒนธรรมที่หลากหลาย การสื่อสารหลายภาษา ทำให้เป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ทั้งในโรงเรียนและชุมชนต่างๆ โดยเฉพาะพื้นที่เขตบริการของโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน ซึ่งมีพื้นที่ให้บริการอยู่ติดแนวชายแดนไทย-เมียนมา สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอมะอ่าย และรายงานประจำปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ครูมีการรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนล่าช้า และมีอัตราการเรียนย้ายออกจากพื้นที่เป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นว่าครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทুমเท รู้สึกปลอดภัยและมีความสุขกับการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอมะอ่าย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อให้ทราบระดับขวัญกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นำไปสู่การหาแนวทางในการบริหารจัดการและสร้างขวัญกำลังใจของครูในอำเภอมะอ่าย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ช่วยลดอัตราการย้ายจากเหตุผลเพราะขาดขวัญกำลังใจ และสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอมะอ่าย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

3. สมมุติฐานของการวิจัย

ครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 196 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

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

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้สร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบเขตคำถามตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

4. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาในการส่งแบบสอบถามให้ครูผู้สอน

2. นำแบบสอบถามส่งให้ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่
 อาย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 196
 คน โดยนำส่งด้วยตนเอง และกำหนดระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 5 วัน

3. เก็บแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
 ต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และ
 นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจ โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ และการวิเคราะห์ความ
 แปรปรวนทางเดียว

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประมวลความคิดเห็น
 ตามค่าความถี่ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
- 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent T-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ
 กลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน
- 5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (OneWay Analysis of
 Variance : ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่ม
 ได้แก่ อายุ และตำแหน่ง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก โดยการเลือกใช้
 ปัจจัยที่เหมาะสมกับสภาพบริบท ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
 ดังนี้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรตาม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1. การยอมรับนับถือ
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. สภาพการปฏิบัติงาน



6. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 196 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ด้านตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 ครูอัตราจ้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ด้านอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน รองลงมา คือ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานที่มีความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และได้รับการสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนเงินเดือน วิทยฐานะ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกจากงานสอน ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตรงตามกำหนดเวลา รองลงมา คือ ได้รับจัดสรรสวัสดิการบ้านพักในโรงเรียน และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกจากงานสอน

2.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีความจำเป็น รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีบรรยากาศร่มรื่น น่าจัดการเรียนรู้ ปราศจากมลภาวะ รองลงมา คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีจำนวนชั่วโมงสอนและชั่วโมงว่างมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน

2.6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารจัดโครงสร้างการบริหารงานและมีการ

กระจายอำนาจให้แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารที่มีความชัดเจน บุคลากรสามารถปฏิบัติได้

2.7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และสร้างผู้นำในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับโรงเรียน และผู้บริหารมีความเป็นกันเอง สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทุกคน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปกครองโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีความยุติธรรม โปร่งใส ใช้เหตุผลประกอบในการตัดสินใจ

2.8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มั่นใจว่าจะไม่ถูกกลโกงให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม รองลงมา คือ รู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนและในเขตพื้นที่บริการ และระบบการโยกย้ายและพัฒนาตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงานสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าไม่แตกต่าง

7. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับริฟอรรถ ยะโกะ (2562) ได้ศึกษาได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพยายามที่จะสร้างขวัญกำลังใจในด้านต่างๆ ให้กับครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เนื่องจากสภาพภูมิประเทศเป็นที่สูง การคมนาคมในบางเส้นทางยังมีความยากลำบาก ทำให้โรงเรียนขาดทรัพยากรในด้านต่างๆ ผู้บริหารจึงใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการเดินทาง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมไปถึงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปติดต่อราชการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของริฟอรรถ ยะโกะ (2562) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีเม๊ะสาและ (2560) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันมากขึ้น อีกทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน รวมไปถึง

ความอดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ และความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเพศชาย และเพศหญิงมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับประกิจ ขอบรู้ (2562) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูในทุกช่วงอายุมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะเป็นครูรุ่นใหม่ที่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน แต่ในขณะเดียวกัน ครูที่มีอายุมากกว่าจะเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากมีความรู้และประสบการณ์มากกว่า จึงมีการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกัน ครูที่มีอายุมากกว่า ย่อมมีภาระหน้าที่ หรือมีปัญหาด้านสุขภาพมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า เป็นอุปสรรคในการทำงาน และอาจส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุนพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังผลการศึกษาที่ยังสอดคล้องกับประกิจ ขอบรู้ (2562) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ขวัญกำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนที่เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างมีความมั่นคงในตำแหน่งน้อยกว่าครูที่เป็นข้าราชการ เพราะทางต้นสังกัดทำสัญญาจ้างเป็นครั้งคราว และสามารถโยกย้ายเกลี่ยอัตราจ้าง หรืออาจยกเลิกสัญญาจ้างได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ในเรื่องของรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับก็อาจน้อยกว่าครูที่เป็นข้าราชการ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลทำให้ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ และข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าไม่แตกต่าง สอดคล้องกับกนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ (2563) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ ดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุการทำงานยาวนาน สามารถสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การใช้เทคนิคในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การอยู่ในฐานะทางสังคมตำแหน่งผู้อาวุโสหรือผู้ทรงคุณวุฒิ รวมไปถึงการได้รับเงินเดือนและมีค่าตอบแทนที่มากกว่าครูที่มีอายุการทำงานน้อย จึงทำให้มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน

6. แนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเคารพนับถือ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการมากขึ้น มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกจากงานสอนตามปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากงานสอน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกันผ่านคำพูด การกระทำ และการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ลดภาระงานของครูทั้งด้านเอกสารและด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่การสอน เพื่อให้ครูได้สอนอย่างเต็มที่ มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริงตามสภาพบริบท มีภาวะผู้นำ มีความเป็นกันเองกับครูและนักเรียน ปกครองด้วยความเสมอภาค และมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยและมีมาตรการในการป้องกันเหตุ

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเคารพนับถือ เสริมสร้างความสามัคคี และให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีการเคารพผู้อาวุโส รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการมากขึ้น ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมากกว่าการจัดสรรตามลำดับก่อนหลัง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

3. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรมีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกจากงานสอนตามปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากงานสอน ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกันผ่านคำพูด การกระทำ และการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร และควรมีการสื่อสารพูดคุยและปรึกษากันในการทำงานให้มากขึ้น

5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานของครู ทั้งด้านเอกสาร และด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่การสอน เพื่อให้ครูได้สอนอย่างเต็มที่ ควรมอบหมายงานและภาระพิเศษตามความสามารถและความถนัดของครู ควรมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการด้านงานการเงิน บัญชี และพัสดุโดยเฉพาะ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง ตามสภาพบริบท ให้ความสำคัญกับครูและนักเรียนมากที่สุด ลดหรือเลิกนโยบายที่ไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อผู้เรียน และควรกระจายงานให้มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ไม่เป็นภาระของใครคนใดคนหนึ่งมากเกินไป

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีความเป็นกันเองกับครูและนักเรียน ควรปกครองด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง ไม่แบ่งแยกแบ่งฝ่าย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

8. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย และมีมาตรการในการป้องกันเหตุ ส่งเสริมให้ครูรักษามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อความมั่นคงในวิชาชีพของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาของรัฐกับเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครู

2. ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าตอน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในเขตพื้นที่การศึกษาพื้นที่อื่น

3. ควรมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะเป็นต้นสังกัดของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

กนกกร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชา

การสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. 1(1), 13-25.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, สำนักงาน. (2563). รายงานการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ 2565. เชียงใหม่ : เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่.

เจ๊ะฮาลีม๊ะ สาและ. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล

สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. รายงานวิจัยปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ถาวร ศรีแก้ว. (2549). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). **หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ศรี. กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ริฟอรธ ยะโกะ. (2562). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางษาราช เขต 3.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สิทธิชัย แยมพยนต์. (2548). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน. **รายงานประจำปีงบประมาณ 2565.** ค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.thatton.go.th/>
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cronbach, Lee J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** Tokyo : Tosho Insatsu.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization : Its Management and Value.** New York: McGraw - Hill.