

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหาร
สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

Enhancing Teacher Morale and Encouragement by School Administration
in the Cho–Airong District Network Center

under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

รชานา แวปามะ

Rohana Waepama

คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study Enhancing Teacher Morale and Encouragement by School Administration in the Cho–Airong District Network Center under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 2) to compare Enhancing Teacher Morale and Encouragement by School Administration in the Cho–Airong District Network Center under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 Classified by gender, work experience and school size. There was a sample group, including teachers who practice teaching under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, academic year 2025. The researcher has determined sample group by comparing the finished table of Craigie and Morgan. The sample size was 169 people. The data was collected by questionnaire. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t–Test and F–Test (One–way ANOVA).

The results of the Research showed that: 1) Enhancing Teacher Morale and Encouragement by School Administration in the Cho–Airong District Network Center under Narathiwat Primary Educational Area Office 3 The overall level was at a high level. And every aspect is at a high level. 2.) Enhancing Teacher Morale and Encouragement by School Administration in the Cho–Airong District Network Center under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, classified by gender, it was found that overall, the differences were not statistically significant. level. Classified by educational background, overall, the differences were

not statistically significant. and classified by educational institution size, found that overall, the differences were not statistically significant.

Keywords: educational qualifications 1; Data analysis 2; Educational institutions 3

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหาร สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : วุฒิการศึกษา 1; การวิเคราะห์ข้อมูล 2; สถานศึกษา 3

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนากฎหมายของประเทศไทยถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ทุกช่วงวัย ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะ นำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ฉบับปรับปรุง ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยมีจุดเน้นนโยบายขับเคลื่อนระบบการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เกี่ยวเนื่องกับการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นให้พัฒนาครูให้มีความพร้อม

ด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมทั้งให้เป็น ผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากร ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การศึกษาในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายอย่างมากภายใต้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งการที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้จัดการเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2564) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาโดยรวมจากการ

จากความเป็นมาปัญหาและความสำคัญของสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การทำงานบรรลุความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อเป็นเครื่องมือในพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรการศึกษา มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก (จิริกัญญา กาเผือก. 2555: 4; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959: 184) 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1.4 ด้านความเพียงพอของรายได้ 1.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 1.6 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 300 คน จาก 16 โรงเรียน 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 169 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) และแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วเทียบสัดส่วนและจับผลรวม

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (พณิชญา นาดาแสง. 2550: 32; อ้างอิงจาก Alderfer. 1972: 97) เสนอแนวความคิดว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ใช้ชื่อว่า ทฤษฎีอี.อาร์.จี. (E.R.G.: Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกันกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ตรงที่ว่าความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพ บำบัด ความหิว กระจาย อารมณ์ และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางภาพในการทำงาน) 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่นซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคมต้องการความรัก ฯลฯ 3. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงาม จะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอกตั้งใจขยันทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่คล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆอย่างนั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กันก็ได้

แมคเกรเกอร์ (จรัส อติวิทยากรณ์. 2558: 104; อ้างอิงจาก McGregor. 1960: 56) ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การไว้ 2 ทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีสาระสำคัญ แมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ โดยนำเอาหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้องพิจารณาถึงพฤติกรรมการทำงานและการบริหารงานไว้ดังนี้ข้อสมมุติฐานของทฤษฎี X คนโดยพื้นฐานทั่วไปไม่ชอบทำงานและพยายามที่จะปิดพลิ้วเมื่อมีโอกาสหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 1. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน ต้องการรับผิดชอบเพียงเล็กน้อยและต้องการที่จะได้รับการควบคุมบังคับมาก 2. คนโดยธรรมชาติเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ 3. คนโดยทั่วไปมีลักษณะนิสัยต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4. คนโดยปกติมักจะโง่และหลงใหลในข้อสมมุติฐานของทฤษฎี Y 1. คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ มักปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้ 2. คนโดยทั่วไปมีความซื่อสัตย์สูง มีความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน 3. คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตนเองถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง 4. คนโดยธรรมชาติพยายามพัฒนาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แบบคือ มองแบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎี Y ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธี ตามทัศนะของผู้บริหารนั้นคือ ถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก

จากการทบทวนทฤษฎี/วรรณกรรม/แนวความคิด

การทำวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์เครือข่ายเขาไฉ่ร่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความหมายของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Existence Relatedness Growth) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg' Two –Tactor Theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิลแลนด์ (Mc Clelland) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ หากองค์กรใดมีสมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพและสมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน มีความรู้สึกได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์กรตามหลักมนุษยสัมพันธ์และความต้องการทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์เครือข่ายเกาะไธสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ในบทนี้จะเสนอวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีเนื้อหารายละเอียดประกอบด้วย 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 4. การวิเคราะห์ข้อมูล ฯลฯ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์เครือข่าย อำเภอเกาะไธสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิกเคิร์ต (Likerts Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน จำนวน 36 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำนวน 6 ข้อ 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำนวน 6 ข้อ 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ 4. ด้านความเพียงพอของรายได้ จำนวน 6 ข้อ 5. ด้านความพอใจในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ 6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ โดยกำหนดระดับค่านำหนักและแปลความหมายของคะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมา 3 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิธีการ สร้างแบบสอบถาม ภายใต้ขอบข่ายของการวิจัย 2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบ โครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1. นายซาก็ สะมะแอ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุญเกะตาโอง มีตราภาพที่ 128 2.นางซาสีสะห์ ตะเซ็ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบารุงวิทย์ 3.นางรชฮาณี อีแมดอสะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไอสะเตียร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและพิจารณาโครงสร้างของแบบสอบถาม ความชัดเจนความถูกต้องความครอบคลุมเนื้อหาและตรวจแก้สำนวนภาษา นำแบบสอบถาม ที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ (IOC) เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าได้ค่า IOC4. นำผลมาวิเคราะห์รายชื่อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Congruence) (นรินทร์ สังข์รักษา. 2552: 263) ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นใช้ได้แล้ว 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นใช้ได้ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่ตรงกับเนื้อหา 5. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเลือกเฉพาะที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง 6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยใช้บุคลากรครูผู้สอนจากกับกลุ่มทดลอง ที่เป็นครูในศูนย์เครือข่ายระแงะ ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างการทดลอง จำนวน 30 คน 7. นำแบบสอบถามหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ จำนวน 6 ด้าน 8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันรัชต์ภาคย์ ศูนย์จังหวัดยะลา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในในศูนย์เครือข่ายเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย 2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 169 ชุด ถึงครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2568 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 21 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม 3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามครบทุกฉบับและรวบรวมมาตรวจความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ วุฒิ การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) 2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์เครือข่ายเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์เครือข่ายเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พิจารณา

เกณฑ์ตัดสินผลการวิเคราะห์ 5 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 3. แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best. 1977: 174) เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในระดับใดแสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์เครือข่าย อำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ถือว่าค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับนั้น กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวของเบสท์ (Best. 1977: 174) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	54	31.95
หญิง	115	68.04
รวม	169	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	130	76.92
สูงกว่าปริญญาตรี	39	23.07
รวม	169	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	9	5.32
ขนาดกลาง	160	94.67
รวม	169	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 68.04 และเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 76.22 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.07 และเมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 94.67 และรองลงมาสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากยวราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n =169		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.10	0.55	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.12	0.70	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.53	มาก
4. ด้านความเพียงพอของรายได้	4.16	0.56	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.94	0.61	มาก
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.32	0.53	มาก
รวม	4.16	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากยวราธิวาสเขต 3 จำแนกตามรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) ด้านความเพียงพอของรายได้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.55) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากยวราธิวาส เขต 3 ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากยวราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้สืบเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากยวราธิวาส เขต 3 มีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรครูมีความสุขที่ได้ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความเต็มใจ จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีผลงานต่าง ๆ เพราะครูสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจส่วนหนึ่งจากการชมเชยเมื่อครูทำงานได้ประสบผลสำเร็จทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่คอยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นของครูและเพื่อนร่วมงาน แสดงถึงความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ครู มีการว่ากล่าวตักเตือนครูด้วยความจริงใจโดยให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ทำให้บุคลากรครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เกิดการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ค่าตอบแทนของบุคลากรครูปัจจุบันมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานและเพียงพอต่อการดำรงชีพ เนื่องจากบุคลากรครูได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการทำผลงานเพื่อยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับระยะเวลาในการทำงานทำให้ครูเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมาก ทั้งนี้ผู้บริหารยังคำนึงถึงความปลอดภัยของครูทั้งในเรื่องทางด้านสุขภาพร่างกาย และครอบครัว โดยมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ ให้ใช้เวลาในหยุดราชการได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยสรรหาอัตรากำลังของบุคลากรในโรงเรียนที่เพียงพอต่อบริบทของสถานศึกษา และสามารถจัดสรรทรัพยากรโดยใช้แผนงบประมาณได้อย่างคุ้มค่าในการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่เอื้อต่อการนำไปใช้ในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความมั่นใจการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้เป็นอย่างดี มั่นใจในตำแหน่งงานที่มีมั่นคง โดยได้รับมอบหมายงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และทั้งยังได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า ทำให้ครูรู้สึกมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคนทั่วไป เกิดขวัญและกำลังใจที่พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 2 การบริหาร และการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 : การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 5 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในด้านการจัดระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาภารกิจหลัก 4 ด้าน และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ที่มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติ ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังส่งเสริมให้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ทุกตำแหน่งตามความสามารถและความพร้อมของแต่ละคน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีขวัญและกำลังใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูงการปฏิบัติงานก็เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าขวัญกำลังใจต่ำก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน (จิรภิญญา กาเผือก. 2555: 4) ขวัญและกำลังใจจะผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคคลในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่วางไว้และถ้าบุคคล

ปราศจากขวัญและกำลังใจแล้ว ย่อมนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและล้มเหลวในภารกิจ นำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรได้ในที่สุด (ธนกร มีราดา. 2557: 2) สอดคล้องกับผลงานวิจัย วรรัตน์ งามลาโสม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ริพอรอด ยะโกะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไชยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเข้ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัย จุฑามาศ โกรรัตน์ (2566) ได้ทำวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สรุปผล

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.43 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.57 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.22 วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.78 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 8.68 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.79 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 24.53 2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=4.16$, $S.D.=0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($=4.33$, $S.D.=0.53$) รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($=4.32$, $S.D.=0.53$) ด้านความเพียงพอของรายได้ ($=4.16$, $S.D.=0.56$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($=4.12$, $S.D.=0.70$) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($=4.10$, $S.D.=0.55$) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($=3.94$, $S.D.=0.61$) ตามลำดับ 2.1 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานด้าน พบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=4.10$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ มีความสุขที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($=4.24$, $S.D.=$

0.67) รองลงมา ได้แก่ มีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($=4.21$, S.D.= 0.70) ข้อ การมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานให้กับโรงเรียน ($=4.15$, S.D.= 0.72) ข้อ การเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ($=4.05$, S.D.= 0.75) ข้อ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ($=4.03$, S.D.= 0.80) และข้อ การได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($=3.92$, S.D.= 0.82) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายอำเภอเจาะไอร้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงขอสรุปการนำผลวิจัยไปใช้เป็นรายด้านดังนี้ 1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและส่งเสริมการในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูได้มีกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ทำให้ครูเกิดความรักและความสามัคคี กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม สนับสนุนแนวความคิดแบบเป็นทีม ช่วยให้ครูค้นพบโอกาสใหม่ๆ ในการเป็นผู้นำ ส่งเสริมความแตกต่างของครูให้สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและทำงานร่วมกันได้และเพิ่มความสามัคคีโดยการเปิดโอกาสที่ทุกคนจะได้เฉลิมฉลองความสำเร็จที่มีร่วมกันด้วย 1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นแก่ตัวครูในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้มอบหมาย ให้ครูได้มีปฏิบัติหน้าที่งานที่เหมาะสมในความถนัดและเอื้อโอกาสให้ครูได้สามารถพัฒนาศักยภาพการทำงานให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไปได้ และควรส่งเสริมกระตุ้นให้ครูเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งครูเข้ารับการอบรมในกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งอำนาจการให้ครูได้ทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 1.3 ด้านความเพียงพอของรายได้ ผู้บริหารควรมองเห็นความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมเพราะรายได้ของครูจะเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งครูจะมีความแตกต่างกันทั้งในอายุการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ฉะนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบริบทของตัวครู ไม่มากและน้อยจนเกินไป ซึ่งอาจจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในการทำงาน และความส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูยกระดับวิชาชีพให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเพราะรายได้ของครูจะสอดคล้องกับตำแหน่งและเวลาในการทำงานต่อไปในอนาคต 1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านต่างๆ รับฟังความคิดเห็น ของครูและเมื่อเกิดปัญหาใดควรใช้การกล่าวตักเตือนด้วยความจริงใจพร้อมชี้แนะให้คำปรึกษาใน การปฏิบัติงาน ทำตัวเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษาและที่สำคัญการพิจารณาความดีความชอบต้องมีความยุติธรรม สามารถตรวจสอบและเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแนวทางการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูโดยคำนึงความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน เพื่อให้มีแนวทางในการคุ้มครองนักเรียนและบุคลากรด้านการศึกษาจากการเสียชีวิต การบาดเจ็บ และอันตรายในโรงเรียน 2. ศึกษาแนวทางการมอบหมายงานแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และเวลา มีการกำหนดและสรรหาอัตรากำลังและการระดมทรัพยากร สภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยแก่ การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จภายใต้การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

References

กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. ศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.-2560-2579

กัญวาน ชำนาญ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กันยารัตน์ ทองมาก. (2562). การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษากรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 9(2), 290-327.

เก่งกาจ คิ้วเจริญ. (2556). ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2558). หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). เทมการพิมพ์.

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรภิญญา กาเผือก. (2555). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬามาต โธรัตน์. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชนมณีภา ทองโชติ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. [งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลดา บัวสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชัยณรงค์ กาลี. (2551). ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาตรีสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐรัฐ จันทะโลก. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ด่วนโรสณา โต๊ะนิเต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพย์วิมล ณุวงศ์ศรี. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทิวากร ศิริพงษ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. [ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นรินทร์ สังข์รักษา. (2555). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นเรนศักดิ์ เดชารัตน์. (2555). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

นินทร์ลดา ปานฮีน. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นุรฮัน มะลี. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย หน่วยที่ 1 จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุนะดี จังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บัณฑิตา แซ่อือ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2535). วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิблиส์เซ็นเตอร์.

ปฏิพัทธ์ ใจดี. (2558). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปณต ลิงห์สุขโรจน์. (2555). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญา ชัยรัตนพานิช. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรีนเดลีฟู้ดส์ จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พงษ์ศักดิ์ ลาบรรเทา. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พณิณญา นาดาแสง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพชร หอมเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพะเยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไชยเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมรา กฤษณะบาล. (2550). คำชมของหัวหน้ากับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัททอชูกยา อลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). [วารสารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พิระวัตร วงศ์ศิริเมธีกุล. (2557). ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มาลิสดา ดุลย์ชาติ. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19). [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มูฮำหมัด ตาเห. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 14(3), 379-388.

ไมตรี สมชัย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธพร วงษ์วิวัฒน์. (2556). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มหนองกี่ปราสาทพัฒนา อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รลสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ริพอรอด ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). สุวีริยาสาสน์.

วรารัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไวภูณัฐ โชติธาดา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศินันท์ คมคาย. (2558). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลทับมา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สนธยา บุตรวาระ. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราธิวาส. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พริกหวานกราฟฟิค.

สุชีรัตน์ แก้วรัตน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุดารัตน์ โนนลำดวน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ ประสงค์มณี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑศึกษาแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุนิดา แสงวีเชียร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุพิชฌาย์ เรืองแจ้ง. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัตน์กานต์ บรอดสกี. (2557). บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อภิฤดี ภูรอด. (2557). การศึกษาบทบาทผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

อมร ชูรัักษ์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรศพร จอมคำสิงห์. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุมาพร คงเกตุ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. [งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวีชน เจนเข้ว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ไอยศุรย์ ลิงหนาท. (2566). “ขวัญกำลังใจ” สิ่งที่คนรับราชการต้องการอย่างยิ่ง จากผู้บังคับบัญชา และองค์กร.

Alderfer, C. P. (1972). Existence relatedness and growth: Human needs in organizational setting. Free Press.

Best, J. W. (1977). Research in education (3rd ed.). Prentice-Hall.

Boy, W. A. (1994). Teacher morale and sense of efficacy as phycho-social variables: Prestige. [Doctoral dissertation]. Dissertation Abstracts International.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychology testing (5th ed.). Harper Collins.

Flippo, E. B. (1961). Principles of personnel management. McGraw-Hill.

Gilmer, V. H. B. (1971). Industrial psychology. McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. Harper and Row.

McGregor, D. (1952). The human side of enterprise. McGraw-Hill.

Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. Journal of Applied Psychology, 72(2), 269-274.

Wilcox, H. D. (1993). The relationship between the teachers, perception of the high school principle's leadership style and the correlates job satisfaction and morale. [Doctoral dissertation]. Dissertation Abstracts International.