

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผลการวิจัย
9. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีต่อขวัญกำลังใจ โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. เพื่อเสนอแนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
3. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,208 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,026 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
ปีการศึกษา 2557 จำนวน 352 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่  
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้มาโดยวิธีการ  
สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหาร  
จำนวน 94 คน ครูผู้สอน จำนวน 258 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ  
ของบุคลากรในโรงเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ได้แก่ สถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะ  
เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากร  
ในโรงเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท (likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545,  
หน้า 44) ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน  
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่ายหน้าซองถึงผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับเอกสารไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์และครบทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนแล้วผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามที่คัดเอาไว้ไปหาค่าคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2 ไปคำนวณหาค่าทางสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อ
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.48) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.57) และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.55) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.50) ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.47) และด้านบริหารงบประมาณ ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.52) ตามลำดับ

3. บุคลากรในโรงเรียนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน

4. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศชาย มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิง มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรเพศชาย

5. บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ โดยบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ น้อยกว่า บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. บุคลากรในโรงเรียนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน และการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร

8. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชาย มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรเพศหญิง

9. บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ

9.1 การบริหารงานบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารงานบุคคล มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

9.2 และการบริหารงานทั่วไป พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารงานทั่วไป มากกว่า บุคลากร

ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

10. บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

11. ขวัญกำลังใจโดยภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.555$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจโดยภาพรวม กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.583$ ) ด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.643$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.246$ )

11.1 ขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.431$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.362$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.633$ ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.125$ )

11.2 ขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.449$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.347$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.700$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.195$ )

11.3 ขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.559$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.570$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.622$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.293$ )

11.4 ขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.205$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.350$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.182$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.155$ ) และมีความสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $r = -0.134$ )

11.5 ขวัญกำลังใจด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.374$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.437$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.302$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.163$ )

11.6 ขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.305$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.391$ ) และด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.247$ ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.128$ )

12. แนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน



## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.48) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.57) และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.55) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก”

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากปัจจุบันการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูใน 1 ปีจะได้ เลื่อนอย่างน้อย 1.5 – 2.0 ขั้น ซึ่งถือว่ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก ค่าตอบแทนที่ได้รับก็เพียงพอต่อการดำรงชีพ และถือเป็นอาชีพที่มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม บุคลากรในโรงเรียนต่างให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่อง งาน เนื่องจาก ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรต่างถิ่น อาศัยอยู่ในบ้านพักครู จึงอยู่ร่วมกันอย่าง พี่น้อง ถ้อยทีถ้อยอาศัย ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ใช้คนได้ตรงกับงาน และเสรีภาพและอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพอใจในการบริหารงาน มีความพอใจในผลงานที่ทำลงไป และปัจจุบันจะเห็นได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ มากขึ้น และมีส่วนร่วมในการ พัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นเสมอ สามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจ ในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จึงเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของ หน่วยงาน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวว โปธิบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน

ที่ 23 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียม สุขกล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราดา ไชยมาตย์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติภรณ์ สมสมัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครู อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.50) ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านบริหารงบประมาณ ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.47 และ 0.52) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{x} = 3.95$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับ มาก”

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ จากการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารงาน เป็นไปอย่างคล่องตัว ดังเช่นในด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

และจัดสภาพแวดล้อมและการบริหาร ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึง มีทักษะ และความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดทำแผน ประสพการณ์การเรียนรู้ ที่ทำการวัดผล ประเมินผลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และครบทุกด้าน อย่างเหมาะสมกับวัย และสอดคล้องกับสภาพจริง สามารถนำผลการประเมินพัฒนาการ ของผู้เรียนมาปรับการจัดประสพการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ส่งผลให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านการบริหาร งบประมาณ โรงเรียนมีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน ด้านการรับ จ่ายเงินและบัญชี อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ และเป็นปัจจุบัน โดยผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ร่วมกันจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการดำเนิน การตรวจสอบ ควบคุม การใช้จ่ายเงินตามระเบียบฯ และรายงานผลตามแบบและระยะ เวลาที่กำหนด จัดทำทะเบียนสินทรัพย์ที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์และจัดทำทะเบียนคุมที่ราชพัสดุ สำหรับอาคาร ที่ดินและสิ่งก่อสร้างเป็นปัจจุบัน การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ มีการตรวจสอบให้เป็นไปตาม ระเบียบฯ โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการ การบริหารจัดการในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยมาในการเก็บข้อมูลด้านการบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ เชื้อต่อการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารอย่างเป็น ระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา จัดระบบและดำเนินการประกันคุณภาพ ภายใน มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา รวมถึงให้บริการแก่ ผู้รับบริการ สะดวกและทันตามกำหนดเวลา

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแวว โพธิบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 23โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รिवรรณ องปราบปราม

(2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยแอร์วิ้ง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียม สุขกล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิภรณ์ สมสมัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. บุคลากรในโรงเรียนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน”

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะมีสถานภาพเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน ต่างก็ต้องการและอย่างได้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าครูผู้สอนจะเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้ลงมือทำงานต่างๆ ในโรงเรียน ในขณะที่ผู้บริหารจะเป็นคนที่คอยวางแผน สั่งการต่างๆ ดังนั้นครูผู้สอนจึงเกิดความความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มา

ทำงานในโรงเรียน มีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นเสมอ และรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน มากกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จ และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารจะมีคนให้ความเคารพนับถือ มีเกียรติและมีชื่อเสียงในสังคม มีศักดิ์ศรี มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอน จึงส่งผลให้ ผู้บริหาร มีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จและด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มากกว่า ครูผู้สอน นั่นเอง

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ถึกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศชาย มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิง มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรเพศชาย

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น จึงรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน มีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานทั้งเพศชายและหญิงต่างให้ความ

ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี จึงสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยดี มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตนเองและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมของหน่วยงานและต่างก็ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พอใจในผลงานที่ทำลงไป และต่างก็ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตน มีเสรีภาพและอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความรักและสามัคคีกัน ผู้บริหารมีความยุติธรรมใน การมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ในการทำงาน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เนื่องจากเพศชายเป็นเพศที่ต้องการความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง เมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ จึงรู้สึกภูมิใจที่ได้รับรางวัลหรือคำยกย่องในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีเกียรติและมีชื่อเสียงในสังคม รู้สึกมีศักดิ์ศรี ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพศชายจึงมีความคิดเห็นในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เนื่องจาก เพศหญิง จะมีสังคมภายในโรงเรียนที่เป็นหมู่คณะมากกว่าเพศชาย ในการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน จึงมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นเสมอ ดังนั้น เมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงานจึงรู้สึกภูมิใจ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ จึงทำให้บุคลากรเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมากกว่า บุคลากรเพศชาย

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศพบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิศักดิ์ ถึกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ  
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น  
ต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า  
“ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน”

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนแม้จะมี  
ประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานใน  
โรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ  
ตามประสบการณ์ที่มี มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน  
มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานทั้งผู้น้อยและผู้อาวุโสต่างให้  
ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี จึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยดี  
มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้  
ประสบการณ์ความสามารถของตนที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เสียสละเวลา  
และความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมของหน่วยงาน และต่างก็ได้รับความยุติธรรมในการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ  
ต่อการดำรงชีพ มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในปริมาณงาน  
และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พอใจในผลงานที่ทำลงไป และต่างก็ได้ปฏิบัติงาน  
ที่ตรงกับความสามารถของตน มีเสรีภาพและอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และบุคลากร  
ส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความรักและสามัคคีกัน รวมถึงผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบ  
หมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ในการทำงาน เมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ จึงรู้สึก  
ภูมิใจที่ได้รับรางวัลหรือคำยกย่องในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีเกียรติและมีชื่อเสียงในสังคม  
รู้สึกมีศักดิ์ศรีที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงส่งผลให้ผู้ที่  
มีประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละช่วง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแวว โพธิบุตร (2551,  
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจ

ตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ครูต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชาดา ไชยมาตย์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะต่างกัน มีคุณภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ถึกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ น้อยกว่า บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนแม้จะอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้สึกว่าคุณภาพตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี



ตามบริบทของโรงเรียน จึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยดี มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ประสบการณ์ความสามารถของตนที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมของหน่วยงาน และต่างก็ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในปริมาณงาน และมีความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พพอใจในผลงานที่ทำลงไป และต่างก็ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตน มีเสรีภาพและอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความรักและสามัคคีกัน รวมถึงผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ในการทำงาน เมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ จึงรู้สึกภูมิใจที่ได้รับรางวัลหรือคำยกย่องในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีเกียรติและมีชื่อเสียงในสังคม รู้สึกมีศักดิ์ศรีที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นน้อยกว่าบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก จึงมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรเป็นฝ่ายต่างๆ ค่อนข้างชัดเจน ดังนั้นภาระหน้าที่หลักๆ ก็จะตกอยู่ที่หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน ส่วนบุคลากรอื่นๆ ก็จะมีภาระหน้าที่ย่อยๆ ตามที่หัวหน้าฝ่ายเป็น ผู้มอบหมาย ซึ่งความรับผิดชอบก็จะแคบลง แต่บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ด้วยข้อจำกัดของจำนวนบุคลากร ที่น้อยกว่า จึงทำให้บุคลากรคนหนึ่งๆ อาจมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าหนึ่งอย่าง จึงทำให้ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น เนื่องจากต้องให้งานในแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปให้ได้ ส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ น้อยกว่า บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก นั่นเอง

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ ทักษิณวิโรจน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมบางประการตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมบางประการตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร โดยรวมและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานของครูโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

7. บุคลากรในโรงเรียนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน และการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน มีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหาร

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะมีสถานภาพเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน ต่างก็ให้ความสำคัญในการพัฒนางานทั้ง 4 ด้าน ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาให้เท่าเทียมกับสถานศึกษาอื่นๆ แต่เนื่องจากผู้บริหาร เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการงานต่างๆ ในโรงเรียนซึ่งงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียน และงานด้านการเงินก็ถือเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญและต้องมีความถูกต้องในการจัดทำแผนต่างๆ เพื่อให้การติดตามตรวจสอบ เป็นไปอย่างโปร่งใส รวมถึงการระดมทรัพยากรต่างๆ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องวางแผน ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถมองรายละเอียดของการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงบประมาณได้มากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนที่ต้องช่วยกันปฏิบัติ เช่น การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผนงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงสามารถมองรายละเอียดของการบริหารงานทั่วไป ได้มากกว่าผู้บริหาร

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ถึกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

8. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหาร งานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชาย มีความคิดเห็นมากกว่า บุคลากรเพศหญิง

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โดยส่วนใหญ่บุคลากรเพศชาย จะได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างาน ดังนั้นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผู้ที่ต้องเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตน และเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานตั้งแต่ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมิน ติดตาม สรุปผลการดำเนินการในแต่ละงาน ดังนั้น บุคลากรเพศชายจึงมีความคิดเห็น มากกว่า บุคลากรเพศหญิง

9. บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารงานบุคคล มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารงานทั่วไป พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารงานทั่วไป มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งในด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริม สนับสนุน งานวิชาการ รวมไปถึงการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม รายงานการใช้งบประมาณ และการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงินต่างๆ ส่วนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี เป็นวัยที่มีประสบการณ์

ในการทำงาน และกำลังมุ่งมั่นสร้างฐานะ และพัฒนาตนเองในด้านนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้มีความคาดหวังและศึกษารายละเอียดในงานด้านบุคลากร จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนการบริหารงานทั่วไป พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จะเป็นผู้ได้ลงมือปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ส่งผลให้มองเห็นรายละเอียดต่างๆ ของงานในด้านนี้ได้มากกว่า จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแวว โพธิบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ครูต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชาดา ไชยมาตย์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะต่างกัน มีคุณภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ถีกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา: กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

10. บุคลากรในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน”

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนแม้จะอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละงานไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ที่ทุกโรงเรียนจะต้องปฏิบัติให้ได้

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ถีกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

11. ขวัญกำลังใจโดยภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.555$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจโดยภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r = 0.583$ ) ด้านการบริหารงบประมาณ ( $r = 0.643$ ) และด้านการบริหารงานบุคคล ( $r = 0.246$ )

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ หากบุคลากรในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร และครูผู้สอน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับก็เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสวัสดิการที่เหมาะสม บุคลากรในโรงเรียนต่างให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ใช้คนได้ตรงกับงาน และเสรีภาพและอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรมีความพอใจในการบริหารงาน มีความพอใจในผลงานที่ทำลงไป มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ มากขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับผู้อื่นเสมอ สามารถ

ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน รู้สึกรักภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งด้านด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป หากบุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มากแล้วอาจทำให้บุคลากรเหล่านั้น ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการพัฒนาในด้านการบริหารงานทั่วไป เนื่องจากเป็นงานที่ไม่โดดเด่นในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ และมีขอบข่ายงานที่กว้าง เช่น การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน ดังนั้นจึงส่งผลให้ขวัญกำลังใจโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป

งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย มีความสัมพันธ์ด้านบวก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวว โพธิบุตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเรียม สุขกล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กับทางบวก อยู่ระหว่าง .415-.656 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ถึกไทย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .478 และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติภรณ์ สมสมัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ทางบวกในระดับสูง

12. ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้มีแนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความรู้สึกระสับผลสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำเอาแนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจ  
ของบุคลากรในโรงเรียน ไปปรับปรุงพัฒนา เพื่อนำไปกำหนดนโยบายต่างๆ ให้เกิดขวัญ  
กำลังใจที่ดีของครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย  
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะด้านอื่นๆ ของบุคลากรในโรงเรียนที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.2 ควรมีการพัฒนาปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร  
ในโรงเรียน โดยวิธีการวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร