

ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา
สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
EXPECTATIONS ON THE MORALE OF TEACHERS AT WAT AMPHAWA SCHOOL
BANGKOK NOI DISTRICT OFFICE EDUCATION BUREAU BANGKOK

อมรรัตน์ พิลาศรี¹ ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ² ดร.ณัฐภูมิ นธ์ยศ³
 นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข¹ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข^{2,3}
 ผู้รับผิดชอบบทความ : ntawan@hotmail.com

Amornrat Pilasri¹ Dr.Sopee Wiwatchankit² Dr.Natthaphum Yoskaew³
 Student Educational Administration at Thongsuk College¹
 lecturer Educational Administration at Thongsuk College^{2,3}
 E-mail address: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 20 กันยายน 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 12 ตุลาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 20 พฤศจิกายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์การทำงานน้อย 10 ปี ความคาดหวัง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมา คือรางวัลภายนอก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบใน

งาน และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางรองลงมาคือรางวัลภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ความคาดหวัง/ขวัญกำลังใจ/การปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this study was to study the relationship between the expectation on the morale of the teachers at Wat Amphawa School. Bangkok Noi District Office Education Bureau Bangkok.

The population used in this research was 13 teachers. as a questionnaire The statistics used to analyze the data were frequency distribution. Finding Percentage, Mean, Standard Deviation and Pearsion's product correlation coefficient.

The results most of the respondents were female. Aged 31-40 years Have at least 10 years of work experience. Expectations as a whole are at a high level. when considering each aspect It was found that the first place was internal power, followed by external reward. morale Overall, it is at a high level. When considering each item, it was found that the first place was job security. followed by job responsibility And the last place is salary and benefits. The relationship between expectations and morale at work. It was found that the pair with the highest correlation was expectation. There was a positive correlation with the morale of teachers at a high level. On a side-by-side basis, the pairs with the highest correlation were found to be external rewards. There was a moderate positive correlation with teacher's morale, followed by internal reward. There was a moderate positive correlation with teacher's morale.

Keyword : Expectation/Morale/Performance

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการ

บริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาย่างสูงสุดจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ดวงพร ว่องสุนทร.2556:7)และมีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศนั้น สิ่งที่มี อิทธิพลสำคัญต่อองค์การอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจใน การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจ ก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพร่ำเพรื่อจนบางครั้งลืมนึกถึงความถูกต้อง และความเป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันหากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือขาดความเป็น ธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร การที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การใช้ อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการใช้ อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว ยิ่งถ้า องค์การที่มีคนจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม (รักชนก คำว้จันง. 2551: 94) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียว ไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดของ องค์การสำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไลท์วิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer. 2002 :65 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559 : 23-25)

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุมตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธี เช่นการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551: 82) ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ทำทลายความสามารถของบุคคลในวงการศึกษา เพราะย่อมจะหมายถึงการได้มาซึ่งอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับไปผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในตำแหน่งนั้นนำไปใช้ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการศึกษาหรือไม่ (ชานน ตรงดี. 2551 : 2) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องนำไปพิจารณา รวมทั้งขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผลงาน และขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การ ตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอไม่ว่าขวัญกำลังใจของ บุคคล หรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม เดวิด (Davis. 1987: 59 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน. 2558 : 55)

ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายาม เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลาพร้อมทั้งคอยหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในองค์การหรือหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากรครุ นั้น สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือ การให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่าขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บรรดา ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยขวัญกำลังใจดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความ ตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ท่ามีความพร้อมที่จะ ต่อสู้แก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้ขาดความเอา ใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงาน หรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (กษิณณ ชินวงศ์. 2550 :125)

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้ องค์การเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก

เป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง และช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข (ชนิดา เล็บครุฑ. 2554)ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะสมรรถนะความสามารถมีคุณค่าและมีความชำนาญ จนกลายเป็นทุนมนุษย์ขององค์กร ให้องค์กรใช้ทุนมนุษย์ไปแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มี Competency ก็เท่ากับช่วยให้บุคลากรมีความใฝ่ รู้มีความเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนตลอดไป โดยทุนมนุษย์(Human Capital) สร้างได้จากการส่งเสริมให้มนุษย์ในองค์กรมีมูลค่าเพิ่ม มีความสามารถเพิ่มโดยการฝึกอบรมจนเชี่ยวชาญ เกิดทักษะความชำนาญ เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เกิดการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์เป็นตัวช่วยสร้างการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนแรรค์ความรู้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เป็นความสำเร็จที่องค์กรจะสร้างทุนมนุษย์ไปแข่งขันกับองค์กรอื่น (ประไพทิพย์ ลือพงษ์.2556: 108)จากที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารงานมี นานัปการผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

ผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ว่ามีความคาดหวังในแบบใด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทาง

ในการใช้ความคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายของ การปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยจะทำตามลำดับขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นและได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำการรายงานผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่มและการนำเสนอวิทยาลัเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 13 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษา โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา กรอบแนวคิดของการศึกษา มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคาดหวังของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนัก

การศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาทัศนคติของความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2560: 38)

5 หมายถึง	ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	ความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	ความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	ความคาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ

Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 – 1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร ทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .972

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 13 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างกรณีที่แบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคาดหวังของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1977 : 147 ; อ้างถึงใน.ในตะวัน กำหอม. 2560 : 39)

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคาดหวังระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึงมีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เบสท์ (Best.1977:147 ; อ้างถึงใน.ในตะวัน กำหอม. 2560: 39) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5ระดับดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร ตามประเภทบุคลากร ด้วยทางการศึกษาโดยวิธี เอฟ(F-test)โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้หญิง จำนวน 10 คน มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 8 คน มีประสบการณ์การทำงานน้อย 10 ปี จำนวน 10 คน

2. ความคาดหวังของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมา คือรางวัลภายนอกตามลำดับ

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางรองลงมาคือรางวัลภายใน (มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดยกกกระบัตร์(ชูปราชมรรคนุสรณ์)อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมา คือรางวัลภายนอกสอดคล้องกับแมคคิลแลนด (McClelland 1961:36-62 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559, น. 49-52) ได้กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและมีลักษณะ อื่น ๆ คล้ายกัน แต่อาจมีความสัมพันธ์ผลแตกต่างกันอย่างมากที่เป็นเช่นนั้นเป็นเพราะ คนหนึ่งมีความ ต้องการสัมฤทธิ์ผลมากกว่าอีกคนหนึ่ง คือความสัมพันธ์ผลเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดในการ กำหนดวิถีชีวิตของเขา รวบรวมสติปัญญาและเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรถนพ จินะวัฒน์ (2560 : บทคัดย่อ)เรื่องการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษาระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ

ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์การด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู และยังสอดคล้องกับเรย์ (Ray. 1987: 24-A อ้างถึงใน สุระสิทธิ์ คະลิล้วน. 2551 : 43) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบผลสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ สำหรับเงินเดือน ความมั่นคงในงานนั้น เป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจ ภายนอกได้แก่ลักษณะของงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกว์วิน (Gowin. 1999: 1336-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู รัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย 2) ขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู 4) ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ปกติ 5) ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อ วัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน 6) ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผล ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ

มาสโลว์ (Maslow. 1970: 69 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559 : 117) คือ 1.คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด 2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3.ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) 3) ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Social of Belongingness Needs) 4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self-esteem need) 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) สอดคล้องกับงานวิจัยของธนธรรณ จีปิ่น (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความรับผิดชอบ 2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการ สาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโนพวกนิยม (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการ พัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ครูบรรพชิตและคฤหัสถ์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม

แผนกสามัญ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 รายด้าน และระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3.จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง รองลงมาคือรางวัลภายใน (มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ รีอาร์ดอน (Reardon อ้างถึงใน ประสาน วงศ์ใหญ่. 2549 : 20) กล่าวว่า อำนาจเป็น ลักษณะที่สำคัญที่ปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (Social System) ทุกระบบในองค์กรทางทหารทุก ๆ หน่วยก็จะมีบุคคลผู้หนึ่งซึ่งมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการหรือแม้กระทั่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัย หรือที่ทำงานที่มีความเสมอภาคกันก็ยังมีบางคน ซึ่งได้รับการมอบหมายให้พูดว่า ขอขอบคุณ ทุกท่านที่ได้ร่วมมือร่วมใจ และในตอนนี้ เป็นสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ ฟังดูแล้วไม่อาจถูกใจนักแต่ไม่มี สังคมหรือองค์กรในสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจเช่นเดียวกับ ไวลส์ (Wiles. 1953 :229 – 231 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559.49-52) กล่าวว่า กลุ่มจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพ ต่อเมื่อบุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแก้ไข และพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้าง

ขวัญในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร และยังสอดคล้องกับ ชานน ตรงดี (2551 :26) กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของอำนาจว่า อำนาจเป็นค่าที่ยิ่งใหญ่แม้แต่ประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา คือ เจฟเฟอร์สัน (Jefferson) ก็เคยกล่าวว่า เรื่องทั้งหมดของการปกครองอยู่ที่ศิลปะของการใช้อำนาจ อำนาจจึงมีความสำคัญต่อการปกครอง แต่การจะใช้อำนาจให้ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่นและเกิด ความพึงพอใจต่อกันนั้น จำเป็นต้องมีศิลปะหรือกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้คนศรัทธา เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ มีปัจจัยหลายอย่างที่มี อิทธิพลต่อการใช้อำนาจให้มีประสิทธิผล เช่น การควบคุมบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ แบบของผู้นำและวุฒิของผู้ตาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของ ข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่าผู้บริหารใช้อำนาจ อ้างอิงมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับบัญชา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความคาดหวัง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมา คือรางวัลภายนอก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ

ความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือรางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางรองลงมาคือรางวัลภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใส

สมำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะถ้าผู้บริหารรู้จักการเป็นผู้ควบคุมทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเนื่องจาก อำนาจการให้รางวัลเปรียบเทียบกับอำนาจการบังคับบัญชาในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- กษิณณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จำลอง นักพ่อน. (2558). การบริหารงานทั่วไป.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ดวงพร ว่องสุนทร.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธรรณ จีปิ่น.(2550).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้างจังหวัดน่าน.ภาค นิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

ในตะวัน กำหอม. (2559).การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

_____. (2560). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.

ประสาน วงศ์ใหญ่, พล.ต.อ. (2549). สูดยอดศิลปะ ผู้นำ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน.วารสารนักบริหาร

ภารดี อนันต์นาวิ. (2551).หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี

พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม.(2551).การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์.(2552).ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ. นครราชสีมา.

สุระสิทธิ์ คะลีลวัน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Gowin,C.B.(1999).A study of teacher morale in Southerllinois. *Dissertation Abstracts International*, 43.