

**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**

**Roles of School Administrators in Building Morale and Motivation of Teachers under
the Office of Buriram Primary Educational Service Area 2**

อติปัตย์ เอนกบุญ

Atipat Anekboon

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

E-mail: darksider2531@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9607-664X>

Received 30/01/2023

Revised 31/01/2023

Accepted 20/03/2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ตัวผู้บริหารจึงเป็นฟันเฟืองตัวสำคัญที่สุด ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ที่รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งครูถือเป็นฟันเฟืองสำคัญอีกอย่างในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย จึงนับได้ว่าครูนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน ประชากรที่วิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 2,884 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ t-test ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มากและ (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า (ก) จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ข) จำแนกตาม ระดับเงินเดือน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ (ค) จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร; ขวัญและกำลังใจ

Abstract

The effective management, the executive is the most important cog. The executives must have leadership, initiative, visionary, well-rounded, academically desirable to their subordinates. In which teachers are considered another important cog in leading educational institutions to achieve their goals, they can be regarded as being an important human resource for the development of the country. The purposes of this research were (1) to study the roles of school administrators in building the morale of teachers under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Region 2. And (2) to compare the level of roles of school administrators in building the morale of teachers under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 classified by education level, salary level, and school size. The population used in this research were 2,884 teachers of schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2 with a total of 351 samples. The research tool was a questionnaire on the role of school administrators in building teacher morale. The statistics used in the research were frequency, mean, percentage, standard deviation, F-test, and t-test. The results showed that (1) The overall level of roles of school administrators in building the morale of teachers under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. And (2) a comparative analysis of the roles of school administrators in building the morale of teachers under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Region 2 found that; (a) Classified by level of education in general and in each area is not different. (b) Classified by overall and individual salary levels are not different. And (c) classified by school size as a whole and each aspect was significantly different at the .05 level.

Keywords: Executives Roles; Morale and Encouragement

บทนำ

การบริหารงาน หรือการดำเนินงานในองค์กรทุกองค์กร สิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นองค์ประกอบสำคัญนั้นมีสองส่วน คือ การบริหารงาน และการบริหารคน การบริหารงานในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความจำเป็นเบื้องต้น คือ ตัวผู้บริหารที่เป็นคนกำหนดทิศทางของการบริหารงานต่างๆ โดยใช้ทรัพยากรที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ตัวผู้บริหารจึงเป็นฟันเฟืองตัวสำคัญที่สุด ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ที่รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งครูถือเป็นฟันเฟืองสำคัญอีกอย่างในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย จึงนับได้ว่าครูนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างใดก็ผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งาน

[386]

Citation:



อติปัญญ์ เอนกบุญ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 385-396.

Anekboon, A., (2023). Roles of School Administrators in Building Morale and Motivation of Teachers under the Office of Buriram Primary Educational Service Area 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 385-396; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.78>

ต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการที่ครูจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปร่างอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตาม องค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สุชาติพิทย์ ทิพย์โสตร์, 2564)

สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อม ในองค์กรที่อยู่รอบตัวผู้นั้น และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือ พฤติกรรม ในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น แม้ว่าขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่ก็มีความสำคัญที่จะนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งผู้บริหาร ในทุกระดับควรให้ความสนใจและใส่ใจ เพราะเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ ความมุ่งมั่นเต็มใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของตน และถ้าถามต่อไปว่า สิ่งใดที่คน 100 คน ต้องการเพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน คำตอบสูงสุดคงไม่พ้นคำว่า “เงิน” ที่มีทั้ง เงินเดือน โบนัส หรือค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่อผลการดำเนินงาน แต่นอกจากเงินแล้วยังมีอีกหลายปัจจัยที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เช่นกัน เราจะหาตัววัดทางด้านการบริหาร ขวัญและกำลังใจ อยู่ที่สภาพจิตใจ ทศนคติ และอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบถึงความร่วมมือของคนทำงานทั้งทีม ความกระตือรือร้น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จของงานด้วยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานสามารถสร้างความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรม การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างของสภาพการทำงานที่ดี เช่น ที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกระดับ หรือมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หรือระหว่างพนักงานด้วยกัน การมีข้อมูลและระยะเวลาที่เพียงพอต่อการการทำงาน มีความสนุกที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของใน องค์กรด้วยแล้ว ถ้าท่านเป็นผู้ที่อยู่ใน ความสำเร็จ ให้ความเสมอภาคในการมีส่วนร่วม เหล่านี้ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมในทางบวกได้ เช่น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา ยื้อแย้มหันหน้าเข้าหากัน ให้กำลังใจกัน ในทางตรงกันข้าม หากสิ่งเร้าภายนอกมีความรุนแรงในระดับ ที่ส่งอิทธิพลไปสู่พฤติกรรมในทางลบ เช่น ความรู้สึกแยกตัว ไม่มั่นใจ มีการโต้เถียง ขัดแย้ง หรือการจับกลุ่มนินทาแบ่งพวกเขาพวกเรา ซึ่งดีชิงเด่น แย่งผลงาน ดังนั้นเมื่อสภาพขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ตกต่ำแล้ว ผู้บริหารก็ไม่ควรนิ่งนอนใจ ควรรีบ ค้นหาสิ่งที่คาดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขที่ต้นตอ ทันทิ และสร้างขวัญและกำลังใจในเชิงบวกให้เกิดขึ้น รวมถึงควบคุม รักษาดูแลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจให้อยู่ในสภาพที่ดีต่อไป (กมลรัตน์ ธนพประภัตร์, 2564)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี หรือสูงแสดงว่ามีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาร่วมแรงร่วมในกันทำงาน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ (ปรานอม วิเศษประไพ, 2556)และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้รับคำชมเชยด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชาของท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านรับรู้ด้วย การทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (พัลลภ แสนยศ, 2564)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่จากการสอบถามบุคลากรครูในสังกัดกลับพบว่า ยังพบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความไม่เสมอภาคในการมอบขวัญกำลังใจแก่ครู การมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติครู โดยอาจจะมีสาเหตุประการหนึ่งมาจาก ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งอาจก่อตัวและสะสมความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปัญหาความขัดแย้ง เป็นปัญหาที่จะบั่นทอนขวัญกำลังใจ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานใช้พัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสูงสุด และให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดำเนินการในระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565 ผู้วิจัยมุ่งศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

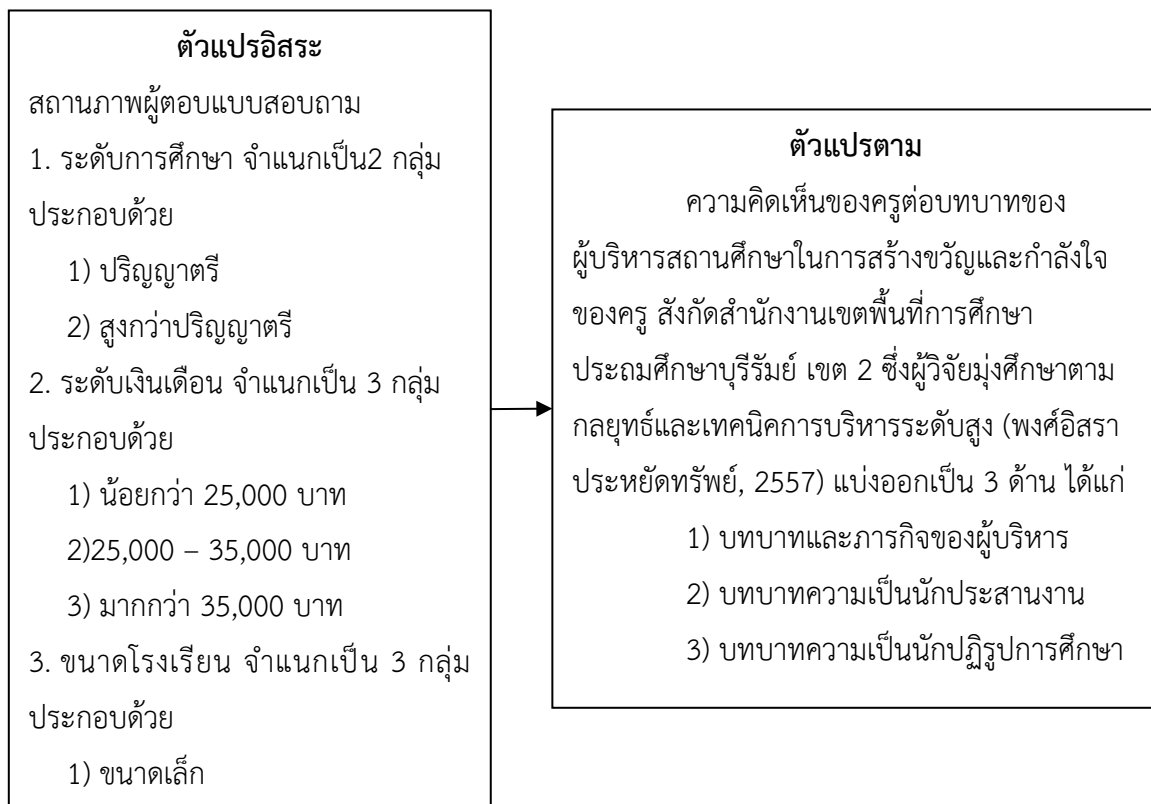
ระดับเงินเดือน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) น้อยกว่า 25,000 บาท
- 2) 25,000 – 35,000 บาท
- 3) มากกว่า 35,000 บาท

ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใน 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามกลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง (พงศอิสรฯ ประหยัดทรัพย์, 2557) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสานงาน 3) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษาซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 2,884 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 351 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) กำหนด

กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มโดยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดแล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ t - test ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ F-test

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	163	46.40
สูงกว่าปริญญาตรี	188	53.60
2. ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า 25,000 บาท	97	27.60
25,000-35,000 บาท	146	41.60
มากกว่า 35,000 บาท	108	30.80
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	93	26.50
ขนาดกลาง	135	38.50
ขนาดใหญ่	123	35.00
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คนคิดเป็นร้อยละ 46.40และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60โดยมีเงินเดือนน้อยกว่า 25,000บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60และมีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร	4.31	0.53	มาก	1
บทบาทความเป็นนักประสานงาน	4.23	0.45	มาก	2
บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา	4.01	0.46	มาก	3
โดยรวม	4.18	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.53) บทบาทความเป็นนักประสานงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.45) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.46)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งภาพรวม รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาระดับเงินเดือน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ สร้างขวัญและกำลังใจของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	n=172		N=179			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร	4.32	0.51	4.31	0.55	.156	0.876
บทบาทความเป็นนักประสานงาน	4.23	0.44	4.22	0.47	.122	0.903
บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา	3.97	0.45	4.04	0.47	-1.435	0.152
โดยรวม	4.17	0.39	4.19	0.41	-.433	0.666

จากตารางที่ 3 จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 4.19$) มีค่ามากกว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ($\bar{x} = 4.17$) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ระดับเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
บทบาทและภารกิจของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.064	2	0.032	0.114	0.892
	ภายในกลุ่ม	95.461	339	0.282		
	รวม	95.525	341			
บทบาทความเป็นนัก ประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.095	0.461	0.631
	ภายในกลุ่ม	70.152	339	0.207		
	รวม	70.343	341			
บทบาทความเป็นนักปฏิรูป การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.075	0.358	0.699
	ภายในกลุ่ม	71.517	339	0.211		
	รวม	71.668	341			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.028	2	0.014	0.089	0.915
	ภายในกลุ่ม	54.335	339	0.16		
	รวม	54.363	341			

จากตารางที่ 4 ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ระดับขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
บทบาทและภารกิจของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.157	2	1.079	3.917*	0.021
	ภายในกลุ่ม	93.368	339	0.275		
	รวม	95.525	341			
บทบาทความเป็นนัก ประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.234	2	1.617	8.168*	0.000
	ภายในกลุ่ม	67.109	339	0.198		

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
	รวม	70.343	341			
บทบาทความเป็นนักปฏิรูป การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.715	2	1.357	6.674*	0.001
	ภายในกลุ่ม	68.953	339	0.203		
	รวม	71.668	341			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.615	2	1.308	8.567*	0.000
	ภายในกลุ่ม	51.748	339	0.153		
	รวม	54.363	341			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง คือการบริหารบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญต่อครู สอดคล้องกับ สุชาติพิทย์ ทิพย์โสตร์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและสอดคล้องกับ มะรอฟี เจาะละ (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจ

.....
เนื่องจาก ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับ มูฮำหมัด ตาเห (2562) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับบทบาทและขวัญกำลังใจของครู จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจ เนื่องจาก การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความดีความชอบในการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ได้ศึกษา ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ใน ภาพรวม และในรายด้าน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับน้อย 2) ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0013) ผู้บริหารและครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054) ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05อาจเนื่องจาก การสร้างขวัญและกำลังใจของโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่าจะมี การสร้างขวัญและกำลังใจมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ต่างกับ มูฮำหมัด ตาเห (2562) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับบทบาทและ ขวัญกำลังใจของครู จำแนกตามตัวแปร ขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ บทบาทและภารกิจของผู้บริหารบทบาทความเป็นนักประสานงาน บทบาทความเป็นนักปฏิบัติการศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้: เนื่องจากด้านบทบาทความเป็นนักปฏิบัติการศึกษามี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะการให้ความเคารพนับถือ ซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจผู้บริหารควรให้

.....
ความสำคัญในด้านนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดี ความชอบโดยยึดความรู้ความสามารถและผลงานส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจได้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป: ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนั้นควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของครูในด้านต่างๆ นอกเหนือจากการสร้างขวัญและกำลังใจ

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ ธนพประภัสร์. (2564). *ระบบคุณภาพและบริการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรานอม วิเศษประไพ, โอนทัย ประสาน และ สุภาพ เต็มรัตน์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารนครบุตรปริทรรศน์*. 5 (1), 117-129.
- พงศ์อิสรา ประหยัดทรัพย์. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*.วิทยานิพนธ์.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัลลภ แสนยศ วิจิตรา ศรีสอน และ สันฐาน ชยนนท์. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ. *วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์*, 22(1), 24-36.
- มะรอฟี เจะเลาะ เก้จกนกเอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* 13(1), 145-157.
- มูฮำหมัด ตาเห. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. 14 (3), 379-388.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์.(2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*.สารนิพนธ์.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2564). *คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัด*.บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
- สุทาทิพย์ ทิพย์โสตร์ และธีระวัฒน์ มอนโธสง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย*. 8(2), 205-221.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York: Harper and Row Publications.