

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

Teachers' Morale Affecting High-Performance Schools
Under The Secondary Educational Service Area Office of
Samut Sakhon and Samut Songkram

จุฑามาศ โธรัตน์^{1*} จุลดิศ คัญทัพ²

Juthamaus Thorat^{1*} Juladis Khanthap²

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Education in Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

Course teacher in Master of Education Program, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

*Corresponding Author, e-mail: juthamaus@sattha.ac.th

(Received: 8 July 2023, Revised: 12 July 2023, Accepted: 16 July 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ระดับปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูง 3) ปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง และ 4) แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการเปิดตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นแยกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นรายฉบับเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อพัฒนาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนในด้านปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การมีเป้าหมาย

วิสัยทัศน์และมาตรฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมอบหมายภาระงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .854 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ได้สมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.425X_5 + 0.129X_7 - 0.097X_8 + 0.372X_9 + 0.180X_{10}$ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามมีทั้งหมด 5 ด้าน 12 แนวทาง

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ; โรงเรียนสมรรถนะสูง; แนวทางพัฒนา

ABSTRACT

The primary aims of this study were to 1) survey the levels of teacher morale in the workplace 2) identify the levels of key factors contributing to the success of high-performance schools 3) explore the relationship between morale and school performance and 4) provide practical guidelines for enhancing teacher morale. The samples in this study were 285 teachers working in a school under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Sakhon and Samut Songkram. The study was conducted in two steps. The first one was to distribute questionnaires to collect data. The statistics used in the analysis included mean, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The second step was to perform semi-structured interviews with five key informants in order to propose guidelines for the development of morale among teachers which would affect high-performance schools.

The study findings revealed a significantly high level of morale among the teachers. Specifically, two key aspects of morale stood out with notable means: the sense of progression in their work and the satisfaction derived from their working achievements. On the other hand, the aspect of salary and benefits recorded the lowest mean among the different morale factors evaluated. In terms of the factors of high-performance schools, it was found that the overall factors were at a high level. The factor received highest mean was the development of personnel, followed by the clear aim, and visions and standards. The factor received the lowest mean was the assigning of responsibilities. Regarding the factors contributing to high-performance schools, the study revealed that overall, these factors were rated at a high level. Notably, the development of personnel emerged as the highest-rated factor, followed closely by the factors of clear aims, visions, and standards.

However, the assigning of responsibilities received the lowest mean score among the identified factors. Furthermore, the regression coefficients have been utilized to formulate a forecasting equation for standard scores as follows: $Z_y = 0.425X_5 + 0.129X_7 - 0.097X_8 + 0.372X_9 + 0.180X_{10}$. The predictor variables, arranged in descending order of importance, include working policies, working progression, attractiveness of the work, being acknowledged, being accepted and respected, and responsibility in work. The guidelines for the development of the teachers' morale include five key aspects with specific 12 guidelines.

Keywords: Morale, High-performance Schools, Development Guidelines

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวดเร็วและรุนแรง จนต้องมีการตั้งตัว ปรับตัว ทางด้าน การศึกษาและเตรียมนักเรียนให้เผชิญกับสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องทำการเข้าไปเป็น ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมนักเรียนไปเผชิญกับสภาพนั้น การจัดการศึกษาจึงไม่เหมือนการศึกษา ในศตวรรษก่อนนี้ ที่สร้างคนไปทำงานตามรูปแบบที่กำหนดไว้ตายตัว และมีแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจน (วิจารณ์ พานิช, 2554) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ส่งผลให้ โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่สูงขึ้น ต้องมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งสอดคล้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ของสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการ เรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) โรงเรียนที่มุ่งสู่การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วม การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การนำไปใช้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เกิดจากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (พสุ เดชะรินทร์, 2553) ดังนั้นนอกจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแล้ว ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นผู้จัดการศึกษาโดยตรง โดยในแต่ละองค์กร จะมีกลุ่ม บริหารงานงานบุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในองค์กร นั่นคือ ครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่หลักใน การจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอดประสบการณ์ และความรู้ต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ

องค์กรที่ประสบผลสำเร็จ เป็นผลมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะ หากคนในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความ ผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2558) ขวัญและ

กำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหมด เพราะขวัญเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงาน ให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการปฏิบัติงานปรับตัวเข้ากับงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม พยายามเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กรดีขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว แม้มียุทธวิธีต่าง ๆ มาสนับสนุนการทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

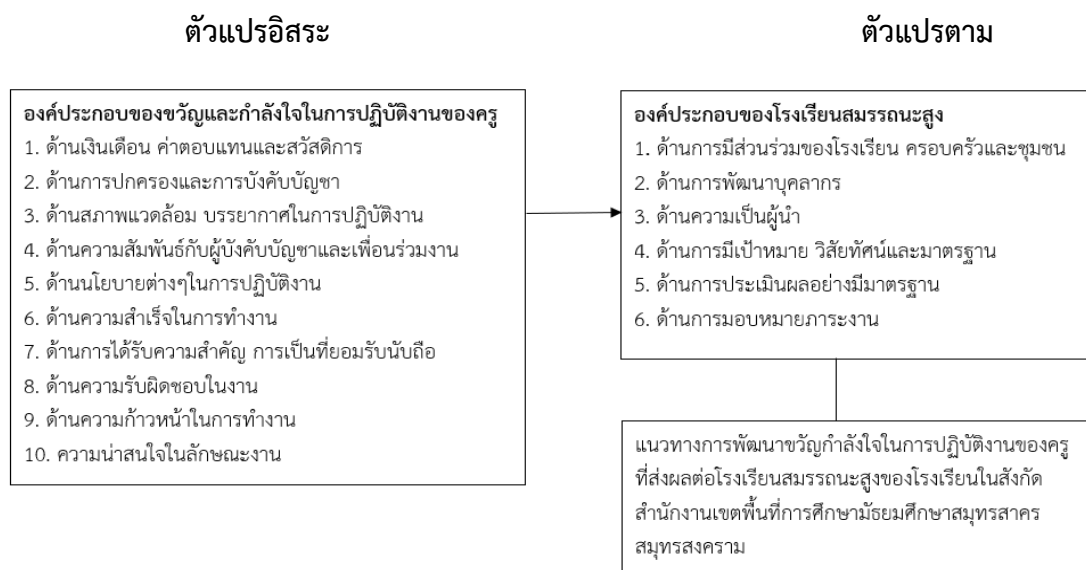
ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก โดยขวัญและกำลังใจในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความสนใจ ความกระตือรือร้น การเอาใจใส่ในงานของตน ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เห็นโอกาสก้าวหน้าในงานของตน ทำให้เขาเกิดความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ (วรารัตน์ จันลาโสม, 2563) เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นเขตพื้นที่ที่ถูกแยกออกจากเขตพื้นที่เดิม นั่นคือ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 20 แห่ง โดยมีเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน ว่า ผู้เรียน ครู ปลอดภัย และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมทั่วถึงและมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพและสมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นคนดี มีวินัย ครูเป็นครูยุคใหม่ที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งครอบคลุมทั้งในด้านของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งถือเป็นจุดศูนย์กลางของความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามทั้ง 20 แห่ง ต้องมีทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ร่วมกัน เพื่อก้าวสู่การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุงวางแผน ตลอดจนการบริหารจัดการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนนำไปใช้ในการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง และมีความพร้อมที่จะรับและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกสถานการณ์ และมีศักยภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,122 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 285 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นแยกตามขนาดของโรงเรียน (Stratified Random Sampling) โดยนำรายชื่อแต่ละโรงเรียนแยกตามขนาดของโรงเรียน นำมาทำการจับฉลากแบบคัตออก เพื่อให้ได้โรงเรียนที่จะใช้เก็บข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายดังตาราง

ตารางที่ 1 ขนาดของโรงเรียนและค่าร้อยละที่ใช้เก็บข้อมูล

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	คิดเป็นจำนวนร้อยละ
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	279	71	25
โรงเรียนขนาดใหญ่	411	106	37
โรงเรียนขนาดกลาง	284	71	25
โรงเรียนขนาดเล็ก	148	37	13
รวม	1,122	285	100

3. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) จะประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1

1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

1.2 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสมรรถนะสูง

1.3 กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา 3) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 7) ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ 8) ด้านความรับผิดชอบในงาน 9) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 10) ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน จำนวน 49 ข้อ ส่วนในด้านของโรงเรียนสมรรถนะสูง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านความ

เป็นผู้นำ 4) ด้านการมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และมาตรฐาน 5) ด้านการประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน 6) ด้านการมอบหมายภาระงาน จำนวน 36 ข้อ

1.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนสมรรถนะสูง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหางานวิจัย

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อทำการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) โดยเลือกใช้ข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยผลการพิจารณาความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง .60 – 1.00 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรนอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

1.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1970, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) รายฉบับเท่ากับ 0.985

1.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ขั้นตอนที่ 2

2.1 นำข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 มาทำการสังเคราะห์เพื่อหาปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาแนวทางด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จากนั้นนำมาสรุปโดยแยกเป็นรายด้าน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นรายฉบับเท่ากับ 0.985

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามเป็นการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการนัดหมาย กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมา

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

4. นำข้อมูลที่ได้มาสรุปวิเคราะห์ แล้วนำมาสร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยนำไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) หรือ p) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวม

(N = 285)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.014	0.869	มาก	10
2. การปกครองและการบังคับบัญชา	4.176	0.716	มาก	4
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	4.042	0.758	มาก	9
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.151	0.783	มาก	6
5. นโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน	4.061	0.833	มาก	8
6. ความสำเร็จในการทำงาน	4.231	0.741	มาก	2
7. การได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.173	0.733	มาก	5
8. ความรับผิดชอบในงาน	4.206	0.701	มาก	3
9. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.315	0.750	มาก	1
10. ความน่าสนใจในลักษณะงาน	4.123	0.854	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.152	0.659	มาก	

1.1 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีสวัสดิการบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรที่เพียงพอ และเหมาะสม รองลงมาคือ มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข

1.2 ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง และไม่ถือตนเป็นใหญ่ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีน้ำใจ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของคนในองค์กร

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง รองลงมาคือ มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีระบบเครือข่ายสัญญาณไร้สายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่พึ่ง และเป็นທີ່ปรึกษาได้ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้รอบด้าน ทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำสิ่งที่เปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ได้อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

1.6 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง รองลงมาคือ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการเสริมแรงหลายรูปแบบ เมื่อครูในโรงเรียนมีผลงาน หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

1.7 ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เป็นที่

ยอมรับนับถือของผู้ปกครองและนักเรียน และชุมชน รองลงมาคือ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในองค์กร

1.8 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ครูมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานส่วนรวมได้

1.9 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่ตรงตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

1.10 ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาระงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบก่อให้เกิดความสนุก และความสุขในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาระงานพิเศษที่ได้รับตรงกับความถนัด ความรู้และความสามารถ

2. ระดับปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และมาตรฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมอบหมายภาระงาน ดังรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวม

(N = 285)

ปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูง	ระดับสมรรถนะ			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน	4.255	0.711	มาก	5
2. การพัฒนาบุคลากร	4.344	0.697	มาก	1
3. ความเป็นผู้นำ	4.259	0.796	มาก	4
4. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และมาตรฐาน	4.341	0.807	มาก	2
5. การประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน	4.276	0.866	มาก	3
6. การมอบหมายภาระงาน	4.194	0.901	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.283	0.732	มาก	

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาคือ โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีการปลูกฝังนักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูใหม่ มีครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ และคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีการวางแผนการขับเคลื่อนอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นจุดศูนย์กลางของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีรูปแบบการนำองค์กรที่เข้มแข็ง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.4 ด้านการมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน รองลงมาคือ การนำคำแนะนำต่างๆมาพัฒนา เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเอง และมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2.5 ด้านการประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีระบบการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ การจัดการ ออกแบบกระบวนการ การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.6 ด้านการมอบหมายภาระงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการจูงใจครูให้เห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นของครูเป็นรายบุคคล

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง ที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.854 และ

สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.425X_5 + 0.129X_7 - 0.097X_8 + 0.372X_9 + 0.180X_{10}$

4. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม สามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ 3) ด้านความรับผิดชอบในงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ดังนี้

4.1 ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน

4.1.1 ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายต่างๆขององค์กรร่วมกัน

4.1.2 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

4.2 ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ

4.2.1 ผู้บริหารควรมีการชมเชย หรือให้รางวัล แก่บุคลากรที่สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ อย่างเปิดเผยต่อสาธารณะชน

4.2.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียม

4.3 ด้านความรับผิดชอบในงาน

4.3.1 ผู้บริหารควรบริหารจัดการเวลา หรือการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ

4.3.2 ผู้บริหารควรมีการเตรียมคน แบ่งงาน และแผนรองรับการทำงาน

4.3.3 ผู้บริหารควรมีการแจ้งให้คนในองค์กรรู้ถึงมาตรฐานของงาน เพื่อที่จะได้ทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

4.4.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตน

4.4.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรได้มีเวทีในการพบปะ พูดคุยระหว่างผู้บริหารและคนในองค์กร ถึงเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าตนจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้

4.5 ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน

4.5.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคลากร เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน

4.5.2 ผู้บริหารควรมีการให้บุคลากรในองค์กรได้เป็นผู้รับผิดชอบงานอย่างน้อยคนละ 1 งาน เพื่อให้เขาเกิดความรัก ความผูกพันกับงาน

4.5.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดประสงค์และผลลัพธ์ของงานให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของนโยบายขององค์กร มีการให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการจัด SWOT องค์กร เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเป็นประจำทุกปี อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับคนในองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้อาจมาจากการที่ผู้บริหารเป็นคนรุ่นใหม่ ไฟแรง และทันสมัย ทันเหตุการณ์บ้านเมือง ทำให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย และกล้าที่จะเปิดใจพูดคุยถึงปัญหา และเรื่องอื่นๆได้ รวมทั้งผู้บริหารให้ความเชื่อมั่น ความสำเร็จแก่คนในองค์กร ให้อิสระในการทำงาน ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรอย่างเท่าเทียม ไม่เข้าข้างใคร และไม่ใช้พวกใครพวกท่าน ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นกลาง ไม่เผด็จการ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานได้ตรงตามสายงานที่ถนัดและสนใจ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีเป้าหมายในการทำงาน ส่งผลให้มีบุคลากรได้รับการประเมินให้มี และเลื่อนวิทยฐานะมากขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ดังนั้นหากบุคลากรได้รับความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมและทั่วถึงภายในสถานศึกษา ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. สภาพปัจจุบันของโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีจำนวน 20 แห่ง ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่มากจนเกินไป กำลังของการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ทำให้สามารถดูแล ช่วยเหลือ กำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพของโรงเรียนรวมทั้งการประเมินผลงานของโรงเรียนตามนโยบายที่ทางกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ได้อย่างทั่วถึง และมีผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติราชการปี 2566 ได้ระดับคุณภาพร้อยละ 90.75 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม, 2566) อีกทั้ง โรงเรียนอยู่ใกล้กับแหล่งชุมชน ทำให้ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีการกำหนดโครงสร้าง นโยบายการทำงานที่ชัดเจน โดยแบ่งปันอำนาจการมีส่วนร่วม โรงเรียนมีการ

พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชาเอกของตน และความรู้ในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยทางสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของทางกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งทางด้านสื่อ เทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอน ทักษะทางภาษา และนโยบายเร่งด่วน เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนาผู้เรียนและองค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของวินาสศ เจริญชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การจัดการความรู้ การจัดการกระบวนการ การพัฒนาบุคลากร การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุลี ปันทะโชติ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง

3. การศึกษาปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง โดยการสร้างสมการทำนายโรงเรียนสมรรถนะสูงจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง มีอยู่ด้วยกัน 5 ด้าน เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงมากที่สุด เนื่องจาก นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้โรงเรียนเดินไปอย่างมีจุดหมาย หากโรงเรียนนั้นมีการกำหนดนโยบายได้ครอบคลุม มีการใช้จุดแข็งขององค์กรมาพัฒนาได้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ แต่ทั้งนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากคนในองค์กร ผู้บริหารควรทำให้ทุกคนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อที่จะได้มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมยุลี ปันทะโชติ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ นโยบายขององค์กร และ ด้านการนำองค์กร

3.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นลำดับที่ 2 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ได้พัฒนาวิชาชีพของตน ทั้งด้านการศึกษาต่อ และการก้าวไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างจริงจัง โดยอาจจะมีการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ให้เสียผลประโยชน์ของทางราชการ และควรจัดสรรเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้ไม่กระทบกับเวลาที่

บุคลากรจะใช้ในการพัฒนาตนเองหรือเวลาส่วนตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยวรรณ เกษดี และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน เป็นด้านที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นลำดับที่ 3 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ควรมีการวางแผนให้ตรงกับงาน เพราะหากบุคคลนั้นมีความถนัด มีความเชี่ยวชาญ ก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้ดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานของตน อันจะส่งผลดีให้กับองค์กรนั้น แต่หากผู้บริหารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัด ก็อาจจะทำให้เกิดการทำงานที่ล่าช้า ทำงานส่งไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด อันจะส่งผลเสีย และทำให้องค์กรไปสูญเสียเป้าหมายได้ช้า หรือไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ และการมอบหมายงานให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานที่มากเกินไป ซึ่งงานนั้นอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ก็อาจจะทำให้บุคคลนั้นไม่มีจิตใจที่จะทำงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องแบกรับงานที่มากเกินไป ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีเวลาส่วนตัว ซึ่งล้วนแล้วแต่จะส่งผลเสียต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nicole Richman (2015) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงไม่สามารถคงอยู่ได้ ถ้าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันต้องมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานในด้านความสามารถในการทำงาน และการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นด้านที่ส่งผลต่อโรงเรียน สมรรถนะสูงเป็นลำดับที่ 4 เนื่องจากคนทุกคนย่อมต้องการการเป็นที่รัก การได้รับเกียรติ การได้รับการ ยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆที่สำคัญขององค์กร และความรู้สึกว่าตนเองเป็น คนสำคัญขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่จะส่งเสริมให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Murtedjo and Suharningsih (2016) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบอย่างไรต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบในการสร้างแรงจูงใจของวิจัยในครั้งนี้ คือครูมีเป้าหมายในการ ทำงานที่ได้รับอย่างชัดเจน การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงในเชิง ลบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ด้านความรับผิดชอบในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางตรงกันข้ามกับโรงเรียน สมรรถนะสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นในด้านความรับผิดชอบในงาน อันได้แก่ 1) ครู สามารถ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 2) ครูทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่ สามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมได้ 3) ครูมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 4) ครู

ได้รับความอิสระในการทำงาน สามารถคิด ตัดสินใจและสร้างสรรค์ผลงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการ และ 5) ครูมีความเต็มใจและยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการทั้ง 10 ท่าน (Jim Craig and Others, 2005) (Patricia J. Kannapel and Stephen K. Clements, 2005)(Shannon, G.S. & Bylsma, P. , 2007) (จตุพร งามสงวน, 2561) (จรัสศรี สะหวด , 2561) (วินุลาศ เจริญชัย, 2562) (สมคิด สกุลสถาปัตย์ , 2562) (ปัสริญา ผ่องแผ้ว , 2563) (บุญศรีศรี เหมบุรุษ , 2563) (ชลธิชา บุณนท , 2564) ไม่ปรากฏองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูงด้านความรับผิดชอบในงานในประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา แต่ปรากฏในองค์ประกอบในด้านการมอบหมายภาระงาน ซึ่งจะเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน การกระจายหน้าที่ที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งตรงกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในด้านความน่าสนใจในลักษณะงานและด้านนโยบายต่างๆในการปฏิบัติงาน

4. จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม จากผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน ได้ข้อมูลว่าผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เนื่องจากโลกในปัจจุบันมีความต้องการที่มากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาพัฒนาไปพร้อมกับความต้องการของโลกที่เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการหาข้อมูล พัฒนารูปแบบกระบวนการต่างๆให้ครอบคลุม รวมทั้งในการกำหนดนโยบายต่างๆขององค์กร ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายต่างๆขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจในความสำเร็จของ องค์กรร่วมกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียม ทั้งเพศ วุฒิการศึกษาและความสามารถที่หลากหลายของคนในองค์กร ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคลากร เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และสนุกกับการทำงาน มีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดขอบเขตของงานและมาตรฐานของงานอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตน และควรมีการชมเชย หรือให้รางวัล แก่บุคลากรที่สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ อย่างเปิดเผยต่อสาธารณชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร และกระจายงานให้ทั่วถึง และให้อิสระแก่บุคลากรในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุง พัฒนางานด้วยตนเอง และควรแบ่งขอบเขตของงานให้ชัดเจน

1.2 ผู้บริหารควรให้เกียรติบุคลากรในองค์กรทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้เกียรติในเรื่องของเวลากับเรื่องส่วนตัว

1.3 ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย และส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการประกาศเกียรติคุณอย่างเหมาะสม

1.4 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลหรือข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยไปศึกษาหาสภาพของการปฏิบัติและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อจัดทำกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนสมรรถนะสูงต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษา กับโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์สามารถใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

2.3 ควรมีการใช้ปัจจัยด้านอื่นๆของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มาทำการศึกษาเปรียบเทียบ เช่น ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านแรงกดดันและการสนับสนุนจากชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 117-118.
- จตุพร งามสงวน. (2561). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จรัสศรี สะหวด. (2561). ตัวบ่งชี้สถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 6(2), 19-26.
- ชลธิชา บุณนท์. (2564). การศึกษาองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยวรรณ เกษดี และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตนฟอร์ด.
- บุญชรัสมิ์ เหมบุรุษ. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่พิเศษที่ ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 10(2), 269-281.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2553). การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุลี ปันทะโชติ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ตลาดพลับเคชั่นจำกัด.
- วินุลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด สกลสถาปัตย์. (2562). การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่องค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้พลังร่วมเป็นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 7(1), 102-223.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2558). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. (2565). รายงานข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน. สืบค้นจากระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา (EMIS).

- Craig, Jim, and Others. (2005). *A Case Study of Six High-Performing Schools in Tennessee*. Appalachia Educational Laboratory (AEL) at Edvantia, Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Krejcic, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: n.p.
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*. McGraw-Hill.
- Murtdjo and Suharningsih. (2016). *Contribution to Cultural Organization*. Indonesia: State University of Surabaya Indonesia.
- Nicole Richman. (2015). *Human Resource Management and Human Resource Development*. Evolution and contributions Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership.
- Patricia, J. Kannapel, and K. Stephen, Clements. (2005). *Inside the Black Box of High Performing High-Poverty Schools*. Lexington: Kentucky.
- Shannon, G.S., and P. Bylsma. (2007). *The Nine Characteristics of High-Performing Schools: A Research-Based Resource for Schools and Districts to Assist with Improving Student Learning* (2nd ed.). Olympia, WA: OSPI.