

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย และปรากฏผลการวิจัย โดยผู้วิจัย ได้นำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังของคะแนน (Mean of square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

#### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ และทดลองใช้มาเป็นลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้จัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับเวลาในการดำเนินการ โดยได้นำเสนอออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาด  
ของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ  
สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา  
ขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4 ความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส  
อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา  
ขนาดของโรงเรียน

n = 313 คน

สถานภาพ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1 ชาย	132	42.17
2 หญิง	181	57.83
รวม	313	100.00
<b>สถานสมรส</b>		
1 โสด	88	28.13
2 สมรส	218	69.65
3 หย่าร้าง	7	2.24
รวม	313	100.00

สถานภาพ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
1 20-30 ปี	59	18.85
2 31-40 ปี	88	28.12
3 41-50 ปี	109	34.82
4 51 ปีขึ้นไป	57	18.21
รวม	313	100.00
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1 1-5 ปี	46	14.70
2 6-10 ปี	62	19.81
3 11-20 ปี	137	43.77
4 20 - 30 ปี	27	8.63
5 30 ปีขึ้นไป	41	13.10
รวม	313	100.00
<b>เงินเดือน</b>		
1 น้อยกว่า 20,000บาท	85	27.16
2 20,001 - 30,000บาท	92	29.39
3 30,001 - 40,000บาท	83	26.52
4 40,001 - 50,000บาท	52	16.61
5 มากกว่า 50,001 บาท	1	0.32
รวม	313	100.00
<b>วิทยฐานะ</b>		
1 ครูผู้ช่วย	38	12.14
2 ครู	27	8.63
3 ครูชำนาญการ	106	33.87
4 ครูชำนาญการพิเศษ	142	45.37
รวม	313	100.00

สถานภาพ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
1 ปริญญาตรี	231	73.80
2 ปริญญาโท	80	25.56
3 ปริญญาเอก	2	0.64
รวม	313	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1 ขนาดใหญ่พิเศษ	149	47.60
2 ขนาดใหญ่	33	54.10
3 ขนาดกลาง	96	30.67
4 ขนาดเล็ก	35	11.18
รวม	313	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 57.83 และเป็นชายร้อยละ 42.17 ส่วนใหญ่มีสถานสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.65 รองลงมาสถานสภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 28.12 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.24 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 คิดเป็นร้อยละ 34.82 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.12 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.85 อายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.21

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.77 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.81 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.70 ประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.10 ประสบการณ์ในการทำงาน 20 - 30 ปี คิดเป็น 8.63 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.39 รองลงมาเงินเดือน ระหว่าง 8,340 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.16 เงินเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.52 เงินเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.61 เงินเดือนระหว่าง 50,001-60,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 0.32 มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 45.37 รองลงมาคือ วิทยฐานะ ครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 33.87 ครูผู้ช่วยคิดเป็นร้อยละ 12.14 ครู คิดเป็น ร้อยละ 8.63

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.56 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.64

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า เป็นโรงเรียนใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.67 โรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็น ร้อยละ 11.18 โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 10.54

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของข้าราชการครู ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน

n =313 คน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและ กำลังใจ
1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	3.97	0.62	มาก
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.89	0.65	มาก
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.87	0.62	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.90	0.60	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.65	มาก
รวม	3.91	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน  
เช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.97$ )  
ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.90$ ) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ  
สวัสดิการ ( $\bar{x} = 3.89$ ) และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{x} = 3.87$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

n = 313 คน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและ กำลังใจ
1. ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.80	0.76	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรง ตามนโยบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.04	0.59	มาก
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้	4.00	0.58	มาก
4. ท่านมีความสุขและความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	4.03	0.63	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีสภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่เอื้อต่อการทำงาน	4.00	0.50	มาก
6. จำนวนบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพและ ปริมาณงาน	4.13	0.63	มาก
7. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.60	มาก
8. งานที่ปฏิบัติในความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.84	0.65	มาก
9. มีความสุขกับงานที่กำลังปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.61	มาก
10. สภาพบรรยากาศในโรงเรียนสร้างความรู้สึที่ดีในการ ทำงาน	3.95	0.69	มาก
รวม	3.97	0.62	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จำนวนบุคลากรในโรงเรียนเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน ( $\bar{x} = 4.13$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามนโยบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{x} = 4.04$ ) และท่านมีความสุขและความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.03$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

n = 313 คน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.87	0.61	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.51	0.67	มาก
3. ท่านได้รับความสะดวกจากการบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ์	3.94	0.66	มาก
4. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนในการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.99	0.64	มาก
5. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ตามเวลาที่กำหนด	3.89	0.64	มาก
6. การกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.86	0.64	มาก
7. กำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับปริมาณงานความสามารถ และความรับผิดชอบ	3.96	0.66	มาก
8. กำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค	3.99	0.64	มาก
9. กำหนดค่าตอบแทนปรับตามสภาพเศรษฐกิจอยู่เสมอ ๆ	3.94	0.63	มาก

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและ กำลังใจ
10. จ่ายค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.67	มาก
รวม	3.89	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนในการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค ( $\bar{x} = 3.99$ ) กำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับปริมาณงานความสามารถ และความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.96$ ) ท่านได้รับความสะดวกจากการบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิ์ กำหนดค่าตอบแทนปรับตามสภาพเศรษฐกิจอยู่เสมอ ๆ จ่ายค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.94$ )



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

n = 313 คน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.95	0.62	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน	3.96	0.49	มาก
3. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.93	0.67	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนที่ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งอื่นๆ ที่สูงขึ้น	3.95	0.59	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุน พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	0.67	มาก
6. กำหนดการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.90	0.63	มาก
7. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	3.86	0.62	มาก
8. กำหนดหลักเกณฑ์การลาเพื่อดูงานและศึกษาต่อ	3.96	0.63	มาก
9. จัดทำโปรแกรมอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.52	0.60	มาก
10. เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	3.79	0.66	มาก
รวม	3.87	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและผลงานของท่าน

กำหนดหลักเกณฑ์การลาเพื่อดูงานและศึกษาต่อ ( $\bar{x} = 3.96$ ) การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนที่ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งอื่น ๆ ที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.95$ ) และครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ( $\bar{x} = 3.93$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จำแนกเป็นรายชื่อ

n =313 คน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ และกำลังใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.03	0.56	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	3.93	0.56	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การบริหารสถานศึกษา	3.98	0.52	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.60	มาก
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหา ต่าง ๆ ของครู ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็น อย่างดี	3.55	0.62	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ	3.88	0.68	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน	3.93	0.63	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม	3.89	0.60	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	3.88	0.62	มาก

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ และกำลังใจ
10. ผู้บังคับบัญชามีทักษะและศิลปะในการบริหารงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	3.96	0.60	มาก
รวม	3.90	0.60	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ( $\bar{x} = 4.03$ ) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{x} = 3.98$ ) และผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.97$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและ กำลังใจ
1. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่าง เต็มความสามารถ	3.87	0.65	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ	4.09	0.51	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน เสมอ	3.94	0.65	มาก
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.87	0.72	มาก

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญและ กำลังใจ
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมีความ จริงใจต่อกันในการทำงาน	3.94	0.69	มาก
6. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกันให้ความ ช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ	3.95	0.66	มาก
7. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน ให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	0.60	มาก
8. เพื่อนร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์ ระหว่าง ครอบครัว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน	3.92	0.69	มาก
9. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานตามรูปแบบระบบการบริหารของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	0.68	มาก
10. เพื่อนร่วมงานช่วยรับผิดชอบสอนแทนหรือ รับผิดชอบงานบางอย่างกรณีได้รับการร้องขอ	3.94	0.68	มาก
รวม	3.90	0.65	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเพื่อน  
ร่วมงาน โดยรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้  
เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.09$ )  
เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกันให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ( $\bar{x} = 3.95$ ) ท่านเข้า  
ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจและมีความ  
จริงใจต่อกันในการทำงาน และ เพื่อนร่วมงานช่วยรับผิดชอบสอนแทนหรือรับผิดชอบงาน  
บางอย่างกรณีได้รับการร้องขอ ( $\bar{x} = 3.94$ )

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	0.522	3	0.174	1.625	0.183
	ภายในกลุ่ม	33.088	309	0.107		
	รวม	33.610	312			
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.885	3	0.295	1.606	0.188
	ภายในกลุ่ม	56.732	309	0.184		
	รวม	57.616	312			
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.500	3	0.500	3.335	0.020*
	ภายในกลุ่ม	46.341	309	0.150		
	รวม	47.841	312			
ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ระหว่างกลุ่ม	0.787	3	0.262	1.792	0.149
	ภายในกลุ่ม	45.243	309	0.146		
	รวม	46.030	312			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.642	3	0.547	3.111	0.027*
	ภายในกลุ่ม	54.368	309	0.176		
	รวม	56.010	312			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.833	3	0.278	2.194	0.089
	ภายในกลุ่ม	39.104	309	0.127		
	รวม	39.937	312			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\text{sig} \leq 0.05$ )

จากตารางที่ 11 พบว่าครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันโดยรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยราย ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้าน

เพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงมีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 12 - 13

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

สถานศึกษา		ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	3.94	3.79	3.81	3.80
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.94	-	0.15*	0.13*	0.14
ขนาดใหญ่	3.79		-	0.02	0.01
ขนาดกลาง	3.81			-	0.01
ขนาดเล็ก	3.80				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

สถานศึกษา		ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
	$\bar{X}$	3.96	3.72	3.89	3.85
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.96	-	0.23*	0.07	0.11
ขนาดใหญ่	3.72		-	-0.16	-0.13
ขนาดกลาง	3.89			-	0.03
ขนาดเล็ก	3.85				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 26

จากการนำเสนอข้อคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยสรุปแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 14 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความถี่
1.	ครูควรยอมรับการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง	5
2.	ครูควรนำค่าตอบแทนที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสำหรับครอบครัวและตนเองอย่างเหมาะสม	3
3.	สถานศึกษาต่าง ๆ ควรมีการเพิ่มเติมค่าตอบแทนสำหรับครูที่ปฏิบัติงานมานาน มีผลงานด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ	2
4.	สถานศึกษาต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่ายเงินสำหรับอนาคตในรูปแบบต่าง ๆ	1
รวม		11

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ครูควรยอมรับการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง (ความถี่ 5) ครูควรนำค่าตอบแทนที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสำหรับครอบครัวและตนเองอย่างเหมาะสม (ความถี่ 3) สถานศึกษาต่าง ๆ ควรมีการเพิ่มเติมค่าตอบแทนสำหรับครูที่ปฏิบัติงานมานาน มีผลงานด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ (ความถี่ 2) และสถานศึกษาต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่ายเงินสำหรับอนาคตในรูปแบบต่าง ๆ (ความถี่ 1)



ตารางที่ 15 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านงานที่ทำในปัจจุบัน	ความถี่
1.	ครูควรมีความกระตือรือร้นในปฏิบัติงานและใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานสอนให้เป็นยอมรับในสถานศึกษา	5
2.	ครูควรมีความตั้งใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานสอน และความรับผิดชอบอื่น ๆ ในสถานศึกษา	2
3.	ครูควรอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม	1
4.	ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างเท่าเทียม โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญเพื่อแสดงความเป็นแม่แบบที่ดีแก่นักเรียน	1
	รวม	14

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ครู ควรมีความกระตือรือร้นในปฏิบัติงานและใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของงานสอนให้เป็นยอมรับในสถานศึกษา (ความถี่ 5) ครูควรมีความตั้งใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานสอน และความรับผิดชอบอื่น ๆ ในสถานศึกษา (ความถี่ 2) ครูควรอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม (ความถี่ 1) และครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างเท่าเทียม โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญเพื่อแสดงความเป็นแม่แบบที่ดีแก่นักเรียน (ความถี่ 1)

ตารางที่ 16 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ความถี่
1.	สถานศึกษาควรกำหนดระบบการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4
2.	สถานศึกษาควรกำหนดการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้วิธีพิจารณาจากผลงานความสามารถที่ปรากฏอย่างชัดเจน	3
3.	สถานศึกษาควรกำหนดแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในการคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีความเป็นธรรม	2
4.	สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างมีเหตุผล และนำปัญหาต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	2
รวม		11

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ สถานศึกษาควรกำหนดระบบการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา (ความถี่ 4) สถานศึกษาควรกำหนดการจัดการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้วิธีพิจารณาจากผลงานความสามารถที่ปรากฏอย่างชัดเจน (ความถี่ 3) สถานศึกษาควรกำหนดแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในการคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีความเป็นธรรม (ความถี่ 2) และสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกครูเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างมีเหตุผล และนำปัญหาต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 2)

ตารางที่ 17 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น	ความถี่
1.	ครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จิตใจดีงาม ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ	5
2.	ครูควรต้องมีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา	3
3.	ครูควรปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ด้วยความตั้งใจ โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	2
4.	ครูควรปฏิบัติตนอย่างนอบน้อมต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งถือเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	1
รวม		11

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ครูควรยึดถือผู้บังคับบัญชาที่บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จิตใจดีงามใช้หลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเชี่ยวชาญ (ความถี่ 5) ครูควรต้องมีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา (ความถี่ 3) ครูควรปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ด้วยความตั้งใจ โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (ความถี่ 2) และครูควรปฏิบัติตนอย่างนอบน้อมต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งถือเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา (ความถี่ 1)

ตารางที่ 18 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 26 ด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านเพื่อนร่วมงาน	ความถี่
1.	ครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร	5
2.	ครูควรสร้างมิตรไมตรีที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน	4
3.	ครูควรปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนครูป่วย ลา หรือมีกิจจำเป็นอื่น ๆ	3
4.	ครูควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นญาติให้ความเคารพในความ เป็นเพื่อนร่วมงาน	2
5.	ครูควรสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนครูโดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงใจโดยไม่ปิดบัง	1
รวม		15

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร (ความถี่ 5) ครูควรสร้างมิตรไมตรีที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ 4) ครูควรปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนครูป่วย ลา หรือมีกิจจำเป็นอื่น ๆ (ความถี่ 3) ครูควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นญาติให้ความเคารพในความ เป็นเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ 2) และครูควรสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนครูโดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงใจโดยไม่ปิดบัง (ความถี่ 1)