

**การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ***
**BUILDING MORALE IN THE WORK PERFORMANCE OF TEACHERS
UNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE**

มานะชัย ประภาสัย

Manachai Prapasai

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: pimpitak@hotmail.co.th

วันที่รับบทความ : 28 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 23 มิถุนายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 24 มิถุนายน 2568

Received 28 April 2025; Revised 23 June 2025; Accepted 24 June 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 343 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน มาทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มีค่า

Citation:



* มานะชัย ประภาสัย. (2568). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 3(3), 1027-1045.

Manachai Prapasai. (2025). Building Morale In The Work Performance Of Teachers Under The Buriram Secondary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(3), 1027-1045.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

IOC ระหว่าง 0.80 – 1.000 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านงานที่ทำหาย

3. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตาม ตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

4. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรดำเนินการในหลายมิติโดยในด้านนโยบายและการบริหารผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ด้านการบังคับบัญชา ควรมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรพร้อมจัดสรรบุคลากรและปริมาณงานให้เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรส่งเสริมความจริงใจและการสนับสนุนระหว่างบุคลากร ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยควรเพิ่มมาตรการดูแลและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จควรสนับสนุนให้ครูทำงานที่ตรงกับความสามารถและมั่นคง ด้านการยกย่องในความสำเร็จควรสร้างระบบการยอมรับและชมเชยที่สม่ำเสมอ ในด้านงานที่ทำหายควรมอบหมายงานสำคัญที่กระตุ้นการพัฒนาและความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และ

สร้างความมั่นใจในหน้าที่และด้านความเจริญเติบโตควรส่งเสริมการฝึกอบรมและเปิดโอกาส
ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเสมอภาค

คำสำคัญ: กำลังใจ, การปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

The purpose of this research is to study and compare the level of opinions of personnel on the building of morale in the work performance of teachers under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, classified by education level, position, and work experience, and to study approaches to building morale in the work performance of teachers under the Buriram Secondary Educational Service Area Office. The sample group consists of 343 personnel from the Buriram Secondary Educational Service Area Office, selected using the Krejcie and Morgan sampling table with stratified random sampling. The research instruments include a 5-point Likert scale questionnaire and a semi-structured interview, with an IOC value ranging from 0.80 to 1.000 and a reliability coefficient of 0.84. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, and post-hoc test using the Scheffe method.

The research findings are as follows:

1. The overall morale-building in the work performance of teachers under the Buriram Secondary Educational Service Area Office is at a high level.
2. When morale-building in the work performance of teachers is classified by education level, the overall results show no significant difference, though there are differences in the areas of leadership, working environment, interpersonal relationships, job security, and work challenges.
3. When morale-building in the work performance of teachers is classified by position, the overall results show no significant difference, but there are

differences in the areas of leadership, working environment, job security, recognition of achievements, and increased responsibility.

4. When morale-building in the work performance of teachers is classified by work experience, there is no significant difference overall or in any specific area.

5 . The approaches for developing morale-building in the work performance of teachers under the Buriram Secondary Educational Service Area Office include: In terms of policy and administration, administrators should have fair evaluation criteria and provide opportunities for teachers to participate in solving school problems. In terms of leadership, tasks should be assigned clearly and by example. In terms of the working environment, a friendly atmosphere should be created, and personnel and workloads should be allocated appropriately. In terms of interpersonal relationships, honesty and support among personnel should be promoted. In terms of job security, measures should be implemented to ensure security and confidence in work performance. In terms of success, teachers should be supported in working according to their abilities and in a stable environment. In terms of recognition of achievements, a regular system of acknowledgment and praise should be established. In terms of work challenges, important tasks that stimulate development and enthusiasm should be assigned. In terms of increased responsibility, involvement in various activities should be encouraged, and confidence in duties should be fostered. In terms of career growth, training and equal opportunities for career advancement should be promoted.

Keywords: Motivation, Work performance, Teacher

บทนำ

การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ทั้งองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในบรรดาองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามคนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้น ในองค์การทุก ประเภท หน่วยงานทุกระดับผู้บริหารต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลักผู้ปฏิบัติงานทุกคน และทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์การความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการเงินแม้จะมี บริบูรณ์เพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ผู้บริหาร จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถเทคนิควิธีการในการใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคลให้สามารถดำเนินการไปจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (พิชชาภัสส์ ธนชัยจุฑานนท์, 2556)

มูลเหตุแห่งความสนใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ ซึ่งความต้องการของบุคคลนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าความต้องการของคนได้รับการตอบสนองแล้ว ขวัญกำลังใจของเขาจะดีขึ้น หรือสูงขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญมากทั้งนี้เชื่อว่าถ้าบุคคลมีขวัญ ดีจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม และบุคลากรพยายามเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การดีขึ้นแต่ถ้าหากบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วแม้มีปัจจัยต่าง ๆ มาสนับสนุนการทำงานเพียงใดก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้ที่ว่าให้คนเต็มใจทำงานเป็นเรื่องยาก และหากคนเหล่านี้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์การนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มเม็ดเต็มหน่วยหาได้ไม่ ขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือน สุขภาพของมนุษย์ ต้องการให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัยและการดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับสูงอยู่เสมอไม่ว่าขวัญกำลังใจส่วนบุคคลหรือขวัญกำลังใจขององค์กร อันเป็นส่วนรวม ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของ

งานในองค์กรเพราะเมื่อขวัญกำลังใจ ของสมาชิกในกลุ่มดีย่อหมายความว่า วัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จพยายามร่วมมือร่วมใจเพื่อแก้ไขอุปสรรคที่มาขัดขวางและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานทุกคนดีงานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พิชชาภัสส์ ธนชญ์จุฑา นนท์, 2556)

ดังนั้นการบริหารงานนอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่งหรือหน้าที่เป็นตัวควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายแล้ว สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่คือความสบายใจ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนถึงผู้สูงวัยของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยการจัดบริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของคนทุกช่วงวัยด้วยหลักสูตรการศึกษาที่มีมาตรฐาน และพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพในโลกศตวรรษที่ 21 และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ ซึ่งการจัดบริการการศึกษาของสถานศึกษาให้ดีมีคุณภาพนั้นต้องอาศัยผู้บริหารที่เป็นคนดี มีทักษะความรู้ความสามารถ มีวินัยและมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาการจัดบริการการศึกษารวมถึงการส่งเสริมพัฒนาครูให้ไปสู่ครูแกนนำและครูมืออาชีพ ที่สะท้อนทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะของวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ดีที่ทำให้บุคลากรรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร ดังที่ Kanter ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและได้รับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเข้าถึงอำนาจด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรและให้บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ จะทำให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีความพร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหากเกิดปัญหาบุคลากร

ขาดขวัญกำลังใจ ผู้บริหารต้องหาสาเหตุและแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุดสอดคล้องกับสมัชชา ประยูร ยวง (2558) ที่กล่าวว่าผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง เช่น เมื่อเกิดปัญหากับผู้ปฏิบัติงานจะแก้ไขด้วยวิธีการปรับปรุงด้านสภาพการทำงานหรือการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ถือเป็นการแก้ไขปัญหที่ปลายเหตุผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยการกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าการทำให้ตำแหน่งเดิมสูงขึ้น และเงินเดือนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ต้องพยายามรักษาปัจจัยค่าจ้างให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (รดา สังข์แก้ว, 2566)

สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จึงได้มีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจดีให้กับบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรและสถานศึกษา ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นความเกรงใจทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานหลายด้าน คือ ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาและตนเอง ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยผลการวิจัยที่ได้ นั้นจะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและบรรลุมุ่งหมายของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 3,207 คน (สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 343 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าโดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกันซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ทำการวิเคราะห์การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t -test (Independent samples)

4. ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 1 จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (Oneway ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

5. ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 โดยเป็นครูมากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 เป็นพนักงานราชการ/ครูอัตราจ้าง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และผู้บริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 89คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้านงานที่ทำหาย ด้านความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมผู้บริหารมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน ครูอย่างเป็นธรรมสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและครบถ้วนผู้บริหารพิจารณาผลงานด้วยความ เป็นธรรม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้บริหารมีการสั่งการหรือ มอบหมายงานอย่างชัดเจน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่อย่าง รอบคอบและใช้เหตุผล ในการใจตัดสินใจ

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษามีความเป็นมิตรและเป็นกันเองสถานที่ตั้งของสถานศึกษา เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวย และเพียงพอในการทำงานสถานศึกษามีจำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ที่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารและบุคลากรมีความจริงใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างดีและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความเป็นกันเองและสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา

1.5 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปและกลับจากการปฏิบัติงานมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงานค่าตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะการณ์ปัจจุบันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับการดูแล รักษาความปลอดภัยและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น เช่น ชุดคุ้มครองครู

1.6 ด้านความสำเร็จ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีเกียรติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้และความสามารถและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้

1.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรับรู้และยอมรับในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานผู้บริหารให้คำชมเชยกยกย่องเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จและนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาเพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือและศรัทธา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเสมอ

1.8 ด้านงานที่ท้าทาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและสนใจให้อยากปฏิบัติงานต่อไปได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนได้รับการสนับสนุนหรือจัดหาทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับการ

ส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ การเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรมสัมมนา ดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอมีส่วนช่วยให้งานในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีมาตลอดมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษา มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ได้รับหน้าที่ที่สูงมากขึ้นและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีโอกาสได้รับการพิจารณาผลงาน การเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนและมีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันกับ เพื่อนร่วมงานวุฒิการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบสถานศึกษา จัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอสถานศึกษาส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้และเพิ่มทักษะมากขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านงานที่ทำหาย

2.2 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตาม ตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

2.3 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรดำเนินการในหลายมิติโดยในด้านนโยบายและการบริหารผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ด้านการบังคับบัญชาควรมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรพร้อมจัดสรรบุคลากรและปริมาณงานให้เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรส่งเสริมความจริงใจและการสนับสนุนระหว่างบุคลากร ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยควรเพิ่มมาตรการดูแลและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จควรสนับสนุนให้ครูทำงานที่ตรงกับความสามารถและมั่นคง ด้านการยกย่องในความสำเร็จควรสร้างระบบการยอมรับและชมเชยที่สม่ำเสมอ ในด้านงานที่ทำหายควรมอบหมายงานสำคัญที่กระตุ้นการพัฒนาและความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสร้างความมั่นใจในหน้าที่และด้านความเจริญเติบโตควรส่งเสริมการฝึกอบรมและเปิดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเสมอภาค

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและยุติธรรมพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานศึกษา สอดคล้องกับธีระพันธุ์ นาควยณ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ 2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการปฏิบัติโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านงานที่ทำหาย อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานในแต่ละระดับอาจมีความยากง่ายและความซับซ้อนที่ต่างกัน เช่น ครูในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอาจได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการสำคัญหรือการพัฒนาวิชาการที่ทำหายมากกว่า สอดคล้องกับ นิลุบล ภมร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

3. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตาม ตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการบังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งอาจส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน เช่น ครูที่รับผิดชอบงานบริหารหรือกิจกรรมพิเศษอาจต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนกว่าครูในตำแหน่งปฏิบัติการสอนเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับ นิลุบล ภมร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน

ความรู้สึกกับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

4. การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพของครูทุกคนโดยไม่แบ่งแยกตามประสบการณ์ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาดตนเอง สอดคล้องกับ ปริญญา นันทา (2566) ได้ทำการศึกษา การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมและรายด้าน มีสภาพและขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมีสภาพขวัญกำลังใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพร่างกายและจิตใจ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตัวแปรเพศอายุและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรดำเนินการในหลายมิติเนื่องจากการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษาการดำเนินการพัฒนาในหลายมิติดังกล่าวจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งในด้านความเป็นธรรม ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาโดยเฉพาะการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและแก้ปัญหาทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานและองค์กรการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ครู ขณะที่การจัดสรรปริมาณงานและทรัพยากรอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ช่วยลดความตึงเครียดและสร้างความสามัคคี

นอกจากนี้ การให้การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยเมื่อมีความสำเร็จจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องการมอบหมายงานที่ทำทนายและส่งเสริมโอกาสในการพัฒนา จะช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพมีความมั่นใจ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันใน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านงานที่ทำทนาย การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตาม ตำแหน่งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการบังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านความสำเร็จด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรดำเนินการในหลายมิติโดยในดำนนโยบายและการบริหารผู้บริหารควรมีเกณฑ์ประเมินผลที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ด้านการบังคับบัญชา ควรมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรพร้อมจัดสรรบุคลากรและปริมาณงานให้เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควรส่งเสริมความจริงใจและการสนับสนุนระหว่างบุคลากร ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยควรเพิ่มมาตรการดูแลและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จควรสนับสนุนให้ครูทำงานที่ตรงกับความสามารถและมั่นคง ด้านการยกย่องในความสำเร็จควรสร้างระบบการยอมรับและชมเชยที่สม่ำเสมอ ในด้านงานที่ทำทนายควรมอบหมายงานสำคัญที่

กระตุ้นการพัฒนาและความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสร้างความมั่นใจในหน้าที่และด้านความเจริญเติบโตควรส่งเสริมการฝึกอบรมและเปิดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเสมอภาค

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ในด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาควรจัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ในสายงาน

1.3 ในด้านการบังคับบัญชาผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับครูในเขตพื้นที่ชนบทและเมือง

2.3 ควรศึกษาผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อขวัญกำลังใจและการมีส่วนร่วมในงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

(ฉบับปรับปรุง 2560). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ

พิชชาภัสส์ ธนัญญุฑานนท์. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ใน ปริญญาณีพนธ์ กต.ม.

(การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รดา สังข์แก้ว, พิชญาภา ยืนยาว และธีรวิธ ธาดาดันติโชค. (2566). แนวทางการสร้างขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม. วารสารศึกษิตาถัย,

4(1), 55-58.

- สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. เรียกใช้เมื่อ 21 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.ssbr.go.th/>
- ธีระพันธุ์ นาคายน. (2567). “ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1”. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(1), 52-65.
- นิลุบล ภมร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปริญญานันท์ นันทา. (2566). “การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17(1), 56- 78.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.