

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
guidelines for enhancing teacher morale and motivation in schools under the
kamphaeng phet secondary educational service area office

ชัชณูชา ไชยวรรณ

Chitsanucha Chaiwan

บุญล้อม ดั่งวิเศษ

Boonlom Duangwiset

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Kamphaeng Phet Rajabhat University

E-mail: chitsanucha098125@gmail.com



Received: 30 March 2025; Revised: 3 April 2025; Accepted: 4 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) หาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1,390 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.963 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ การทดสอบที (t-test) การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ (F-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านที่ 3 สวัสดิการ และด้านที่ 5 นโยบายและการบริหาร พบว่า แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่ 4 สภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 5 แนวทาง เช่น ผู้บริหารควรบริหารระบบ Family มุ่งเน้นไปให้บุคลากรรักและสามัคคีกัน จัดกิจกรรมนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน เช่น เล่นกีฬาหลังเลิกงาน รับประทานอาหาร

ร่วมกัน เป็นต้น

คำสำคัญ: การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร

Abstract

The objectives of this research article were: (1) examine the morale and motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Kamphaeng Phet; (2) compare the morale and motivation of teachers based on their work experience and the size of the school; and (3) propose strategies to enhance the morale and motivation of teachers in these schools. The study population consisted of 1,390 teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office, with a sample size of 302 teachers determined using Krejcie and Morgan's table. A multistage sampling method was employed. The research instruments included questionnaires Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00, ensuring reliability with an overall coefficient of 0.963 and interviews. Data analysis was conducted using mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), percentage, t-test, F-test (ANOVA), and content analysis.

The research findings indicated that: (1) The overall morale and motivation of teachers in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Kamphaeng Phet, were at a high level. The highest-rated factor was relationships with colleagues, while the lowest-rated factor was welfare and benefits. (2) When comparing teacher morale and motivation based on work experience, significant differences were found in the aspects of welfare and benefits, as well as policies and administration. However, no significant differences were observed in relationships with supervisors, relationships with colleagues, and working conditions. When categorized by school size, significant differences were found at the 0.05 statistical level 3) Five approaches were identified to enhance teachers' morale and motivation are Administrators should implement etc., 3.2) Organizing extracurricular activities such as sports after work, shared meals, etc.

Keywords: Teacher Morale and Motivation Enhancement, Teacher Performance, Secondary Educational Service Area Office, Kamphaeng Phet

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึง ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของ ประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญ อย่างหนึ่งที่จะทำให้การศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพคือ ครู พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของครูว่า “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลัก ด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและ เอกชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, พ.ศ. 2547) จากข้อความ พระราชบัญญัติ ฉบับนี้จะเห็นว่า ครูมีบทบาทหน้าที่หลัก คือ อบรม สั่งสอน ถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นองค์ความรู้ไปสู่เยาวชน ดังนั้นครูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาเยาวชน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะ บุคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ถ้าหาก บุคลากรทางการศึกษาไม่มีขวัญและกำลังใจแล้วก็จะหวังให้เด็กๆ ของชาติ มีการศึกษาที่ดีด้วย ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความ ตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ แสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความ กระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล ผู้มีขวัญและกำลังใจดีหรือมีขวัญและกำลังใจมากหรือมีขวัญและกำลังใจสูง (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556)

ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ การบรรจุ ข้าราชการครูไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในภาคธุรกิจเอกชนแล้ว เงินเดือน เริ่มต้นของข้าราชการครูบรรจุใหม่ การให้ค่าตอบแทน ความท้าทาย และความก้าวหน้าในอาชีพถือว่าอยู่ใน เกณฑ์ระดับต่ำ เนื่องจากครูเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อยจึงไม่จูงใจให้คนเก่งๆ เลือกรับเข้ามาเรียนและมาทำงานเป็น ครูมากนัก รวมทั้งระบบการทำงานที่ข้าราชการครูต้องอยู่ภายใต้ระบบการบริหารแบบราชการแบบรวมศูนย์ ที่ เน้นเรื่องการทำตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการพัฒนาการ ทำงานด้วยตนเองเท่าที่ควร และครูแต่ละคนไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในอาชีพครูที่จะอุทิศตนและพัฒนาตัวเองให้ทำงานดีขึ้น (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2563) นอกจากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาใหญ่อีกปัญหาคือปัญหาหนี้สิน ซึ่งส่วนใหญ่เกิด จากลัทธินิยมการบริโภคสูงกว่าระดับรายได้ รวมทั้งภาระงานอื่นๆ ที่ครูต้องทำนอกเหนือจากงานสอนหนังสือ

คือ งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นงานที่ไม่มีเวลา ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนและปฏิเสธไม่ได้ล้วนเป็นปัญหามันทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาชีพครู

สอดคล้องกับรายงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ประจำปี 2565 ปรากฏว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทของผู้บริหาร ทั้งปัญหาจำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมากระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในบางโรงเรียนมีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียน เนื่องจากจำนวนครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน รวมทั้งปัญหาเมื่อครูสอนในรายวิชาที่ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความรู้ความสามารถ ตลอดจนการที่ครูมีเวลาสำหรับเตรียมการสอนและอยู่ในชั้นเรียนน้อยลงลง เพราะต้องทำงานด้านธุรการ งานเอกสาร งานประกวด และงานประเมินโครงการต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น ส่วนมากมุ่งดูที่ผลการปฏิบัติงานตามที่ยังบังคับบัญชามอบหมายเป็นหลักจนละเลยการพิจารณาที่คุณภาพของตัวนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, 2565)

จะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัจจัยที่ฉุดรั้งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจากการบริหารและปัจจัยที่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ ดังนั้น การที่จะทำให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการกิจของบุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น การที่สถานศึกษามีทรัพยากร มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าบุคลากรในสถานศึกษาเหล่านั้น มีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใด (ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์, 2559) ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ อันสะท้อนถึงการแสดงออกทางภาวะจิตใจ ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อบรรยากาศและความสำเร็จตามจุดหมายขององค์กร และส่งผลต่อการจูงใจสมาชิกของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรศึกษา ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
- 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
- 3) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาขวัญและกำลังใจ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอเสนอขั้นตอนการดำเนินการศึกษาขวัญและกำลังใจ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ตามประเด็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,390 คน ปีการศึกษา 2565

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวนครู 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ยุภาติ ผนะราช, 2564,) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ที่	ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สถานศึกษาขนาดเล็ก	437	95
2	สถานศึกษาขนาดกลาง	524	114
3	สถานศึกษาขนาดใหญ่	429	93
รวมทั้งสิ้น		1,390	302

แหล่งข้อมูล : รายงานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพม.กำแพงเพชร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choice) ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้การกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2) สร้างแบบสอบถามให้ตามกรอบเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

4) ตรวจสอบความถูกต้องโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) และอื่นๆ เช่น ความสมบูรณ์ ความเหมาะสมของแบบสอบถาม

5) นำเสนอแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เข้าเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำพูน ลำปาง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.963

7. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบออนไลน์ และด้วยตนเอง

3) ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ t-test Independent และ F-test (One-Way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผู้วิจัยขอเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรตามประเด็นดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้าง
ขวัญและกำลังใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 17 คน โดยวิธีเลือกแบบ
เจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยนำผล ระดับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรจาก
ขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามมีกรอบในการสัมภาษณ์

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2) นำผลจากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จากขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในแต่ละด้าน
นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ หาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

4. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน ทั้งในรูปแบบ
ออนไลน์และด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 17 คน
เพื่อพิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์
- 2) ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามแบบสัมภาษณ์ ทั้งในรูปแบบออนไลน์และด้วยตนเอง
- 3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปเขียนรายงานต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน เกี่ยวกับ แนวทางการ
เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) ที่มีประเด็นคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่ม
เดียวกันเพื่อหาข้อสรุปในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวม

(n = 302)

ข้อที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.47	มาก
2.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.52	มาก
3.	สวัสดิการ	3.70	0.64	มาก
4.	สภาพการปฏิบัติงาน	4.00	0.44	มาก
5.	นโยบายและการบริหาร	4.00	0.44	มาก
รวมเฉลี่ย		3.97	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาวขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} =$
4.24 , S.D. = 0.52) รองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานและนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.00$, S.D. =
0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ สวัสดิการ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา	มากกว่า				t-test	Sig
		1-10 ปี		10 ปี			
		(n = 174)		(n = 128)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.39	3.94	0.56	-1.904	0.058
2.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.52	4.30	0.52	-1.839	0.067
3.	สวัสดิการ	3.54	0.54	3.93	0.71	-5.216	0.000*
4.	สภาพการปฏิบัติงาน	3.99	0.47	4.02	0.39	-.609	0.543
5.	นโยบายและการบริหาร	3.92	0.50	4.12	0.31	-4.176	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้าน
ที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่ 4 สภาพการ
ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านที่ 3 สวัสดิการ และด้านที่ 5 นโยบายและการบริหาร มีความ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา	SS	df	MS	F	Sig
1.	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 299 301	5.588 0.189	29.642	0.000*
2.	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 299 301	2.864 0.256	11.206	0.000*
3.	สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 299 301	9.050 0.360	25.125	0.000*
4.	สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 299 301	6.658 0.150	44.355	0.000*
5.	นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 299 301	3.712 0.169	21.971	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทุกด้าน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางการเสริมสร้าง โดยการ
สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่า 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรบริหารระบบ
ครอบครัว (family) มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงาน
ที่ท้าทายขึ้น ใช้การเสริมแรงเชิงบวกในสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคลากรที่ไม่สามารถแก้ไข
ปัญหาได้ ใช้ ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ เป้าหมาย และความคาดหวังที่ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรบริหารระบบครอบครัว จัดกิจกรรมนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ
และความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) 3) ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารควร
สร้างองค์ความรู้ด้านการเงินให้กับบุคลากร เปิดกองทุนในสถานศึกษา การให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ย 0%
ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนการทำงานของบุคลากร 4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกระจายอำนาจ
หน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรให้ทุกๆ
ฝ่ายมีส่วนร่วมในอำนาจตัดสินใจ ผู้บริหารควรสร้างห้องปฏิบัติการที่สามารถปิดเสียงรบกวนจากภายนอก 5)

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรวิเคราะห์งาน กระบวนการพิจารณา จำแนก แยกแยะ ประเมินผล และจัดข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประเมินผลงานของครูอย่างเป็นธรรม

อภิปรายผล

จากผลการหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ดังแนวคิดของภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2564) กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน หน่วยงานหรือองค์กรใดที่ทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และยังเป็นหนทางก่อให้เกิดความสมัคสมานในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนภา ดีบุปผา (2555) ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอปี้ ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอปี้ฟู้ด ภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ท่านชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก 2) ท่านให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาและ 3) ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากท่าน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1946) ได้กล่าวว่าการสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่นโดยการให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญไม่ว่าเป็นบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นด้านจิตใจและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร 2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านที่ 3 สวัสดิการ และด้านที่ 5 นโยบายและการบริหาร พบว่า แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่ 4 สภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูทุกคนล้วนมีหน้าที่การจัดการเรียนการสอนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้นไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างก็มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู สามารถเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น จึงทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ดังแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1971) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก่อให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงาน โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา เพื่อความรู้สึกลึกซึ้งพอใจ สบายใจ ความภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จนั้นอันเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง 2.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสังกัด

สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่า จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าครูในสังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และกลาง มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เช่น จำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีความพร้อมมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังแนวคิดของ Moos (1986) ที่กล่าวถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ กล่าวคือ หากมนุษย์ปฏิบัติงานในสถานที่ ที่มีสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่สะดวก และเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลการคงอยู่ในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งหากมนุษย์ปฏิบัติงานในสถานที่ ที่ไม่มีความพร้อม จะส่งผลให้เกิดความเครียดในงานสูง เนื่องจากความเหน็ดเหนื่อย ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกไม่คุ้มค่าในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจถึงขั้นส่งผลให้ลาออกจากงานที่ปฏิบัติ

3. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร ไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรบริหารระบบครอบครัว (family) แต่มีมาตรฐานในระบบคุณภาพการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีความเชื่อใจบุคลากรในสถานศึกษาและมองเห็นศักยภาพของบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายขึ้น ใช้การเสริมแรงเชิงบวกในสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคลากรที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ใช้ทฤษฎีความไว้วางใจหรือระบบครอบครัว ในการมอบหมายงานและติดตามความก้าวหน้า ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ เป้าหมาย และความคาดหวังที่ชัดเจน ให้การสนับสนุน คำชี้แนะ และ feedback อย่างสร้างสรรค์ ดังแนวคิดของ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมกันคิด ร่วมวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลได้ผลเสียในการกระทำร่วมกัน เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงาน การทำงานเป็นทีม จึงเป็นการดึงเอาศักยภาพหรือความเก่งของแต่ละบุคคลในกลุ่มมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และบุคคลในกลุ่มได้เรียนรู้การทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างภาพงานหรือหนทางที่หลากหลายในการไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา สภาพการปฏิบัติงานและนโยบายและการบริหาร ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่ 4 สภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านที่ 3 สวัสดิการ และด้านที่ 5 นโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรบริหารระบบครอบครัว (family) มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายขึ้น ใช้การเสริมแรงเชิงบวกในสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคลากรที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ใช้ ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ เป้าหมาย และความคาดหวังที่ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรบริหารระบบครอบครัว จัดกิจกรรมนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Work) 3) ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารควรสร้างองค์ความรู้ด้านการเงินให้กับบุคลากร เปิดกองทุนในสถานศึกษา การให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ย 0% ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนการทำงานของบุคลากร 4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกระจายอำนาจ หน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในอำนาจตัดสินใจ ผู้บริหารควรสร้างห้องปฏิบัติการที่สามารถปิดเสียงรบกวนจากภายนอก 5) ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรวิเคราะห์งาน กระบวนการพิจารณา จำแนก แยกแยะ ประเมินผล และจัดข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประเมินผลงานของครูอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนด นโยบายสนับสนุนสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน เพิ่มโบนัสประจำปี หรือให้รางวัลสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

2) สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน จัดกิจกรรมพัฒนาทีม (Team Building) เป็นระยะ พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยเหลืองานเอกสารและงานธุรการ ปรับปรุงระบบการมอบหมายงานให้เกิดความสมดุล

3) ผู้บริหารควรสร้างระบบ ประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้ครูมีส่วนร่วม ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น งานเอกสาร เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ในองค์กร จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น Team Building ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ควรศึกษาการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2564). หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ยุภาดี ปณะราช. (2564). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัทธา ศรีสวัสดิ์. (2559). แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. (2565). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ประจำปีการศึกษา 2565. เรียกใช้เมื่อมิถุนายน 21, 2565 จาก <https://drive.google.com/file/d/1-SV6oBmdltx6zDNscgHMfhincm7g4tb/view>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. (2563). สภาวะการศึกษาไทย 2561-2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- อุบลรัตน์ ชูณพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Barnard, Chester I. (1946). The Functions of the Executives. Boston: Harvard University.
- Krejcie, R.V. & Mogan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- McClelland, David C. (1971). The Achieving Society. Princeton, New York: IR Vington Publishers.
- Moos, R.H. (1986). Work environment scale manual (2 nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist.