

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
Enhancing Teacher Morale in Schools in Tha Mai District under
the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1

ปณิตตา ปิ่นแก้ว

Puntita Pinkaew

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Arts, Krirk University

Corresponding Author: 67120052@krirk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ และ 2) เปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คน รวมจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.958 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ จำนวน 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การสร้างขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims to study 1) the level of teacher morale among the teacher in schools in Tha Mai District , and 2) compare the level of among the teacher in schools in Tha Mai District under the jurisdiction of the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1, classified by academic qualifications and work experience. The sample group consisted of 14 school administrators and 138 teachers, totaling 152 people, during the 2025 academic year. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.958 Data was analyzed using percentages, means, standard deviations, t-tests, one-way ANOVA

The research found that, 1) the level of teacher morale in schools in Tha Mai District, examined across seven aspects, was overall at a high level. When considering each aspect individually, the highest mean score was found in working conditions, followed by compensation and benefits, job security, career advancement, achievement, recognition, and, lastly, interpersonal relationships, and 2) the results of comparing the morale-boosting performance of teachers in schools in Tha Mai District under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1, based on academic qualifications and work experience, showed no overall difference.

Keywords: Enhancing teacher morale, Teachers' Performance, Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะรากฐานของการพัฒนาทักษะชีวิตและการเจริญก้าวหน้าในสังคมเพราะการศึกษเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ได้พัฒนาความคิด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กัญญาภิญญ์ สิริตันเจริญ และสุนันท์ ช่วยชู, 2566) แนวทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงคุณภาพของการเรียนรู้เป็นสำคัญ ควบคู่กับ การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การจัดการศึกษาควรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวได้ในโลกของการทำงานที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยนั้น ให้มีความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มวัยสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงการเรียนรู้นอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน นอกจากนี้ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยควรมีการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะทั้งด้านวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณธรรมให้กับเยาวชน อย่างไรก็ตามปัจจุบัน พบว่า ครูหลายคนประสบปัญหาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สาเหตุหลักมาจากภาระงานที่มากเกินไป เช่น งานธุรการ การประเมินผล และการจัดทำเอกสารต่างๆ ซึ่งส่งผลให้เวลาที่ควรใช้ในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเองลดลง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาที่มีความรวดเร็ว ทำให้ครูต้องปรับตัวอยู่เสมอ แต่ขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมขององค์กร เช่น การอบรมที่เหมาะสม หรือทรัพยากรในการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูรู้สึกเครียดและหมดกำลังใจในการพัฒนาตนเองและการสอน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563)

ประเด็นปัญหาดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2567) ได้กล่าวว่า ข้อจำกัดที่ลดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน คือ ปัญหาอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับอาชีพในหน่วยงานภาคเอกชนพบว่า เงินเดือนเริ่มต้น ค่าตอบแทน ความท้าทาย และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพครูยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเลือกเข้าสู่เส้นทางวิชาชีพนี้ ยิ่งไปกว่านั้นระบบการบริหารราชการแบบรวมศูนย์ที่เน้น

การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าประสิทธิภาพของงาน และยังส่งผลให้ครูขาดอิสระในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และขาดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง ปัจจัยสะสมเหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูขาดความอดทนและขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

นอกจากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อีกปัญหาหนึ่ง คือ ปัญหาที่บันทึกประสิทธิภาพการศึกษาไทย คือ การที่ครูต้องแบกรับภาระงานอื่นที่ไม่ใช่การสอน ซึ่งรวมถึงงานธุรการ งานพัสดุ งานการเงิน และงานโครงการพิเศษต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือภายนอกขอความร่วมมือมา งานเหล่านี้มัก ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนและอยู่นอกเหนือคำบรรยายลักษณะงาน ส่งผลให้ครูสูญเสียเวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ดังจะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัจจัยที่เหนียวรั้งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่สะท้อนถึงสภาพจิตใจ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่สังกัด งานที่ไม่มีขอบเขตชัดเจนเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางจิตใจและทัศนคติที่สำคัญในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดแผนการทำงาน มีวิธีการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงปฏิบัติงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด สังการที่ชัดเจนและสามารถตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว(อัศวิน สุขประเสริฐ และฐิติพัฒน์ หิรัญนิธารัง, 2567)

ดังนั้นการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเปรียบเสมือนเกราะป้องกันสำคัญที่ช่วยยับยั้งภาวะหมดไฟของครูในสภาวะวิกฤต ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง มักจะมีความพร้อมและยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าปกติ และในทางตรงกันข้าม การแบกรับภาระงานที่ไม่ใช่การสอน เช่น งานธุรการหรือโครงการผกจากภายนอกที่มากเกินไปถือเป็นปัจจัยบันทึกจิตใจที่รุนแรงที่สุด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อพลังใจและประสิทธิภาพในการดูแลศิษย์ ดังนั้นการมุ่งเน้นนโยบายเพื่อลดภาระงานส่วนเกินและเพิ่มปัจจัยเสริมสร้างพลังบวกในสถานศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครูให้กลับคืนมา การสร้างสวัสดิภาพและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ไม่เพียงแต่จะช่วยรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในระบบต่อไปได้นั่น แต่ยังส่งผลกระทบเชิงบวกเป็นลูกโซ่ไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาระดับชาติอย่างยั่งยืน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565, หน้า 54-56)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดูแลรับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว ในประงบประมาณ พ.ศ. 2566 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประสบปัญหาที่เด่นชัด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2567, หน้า 12)

ดังนั้น จากการที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่อธิบายว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียวกัน แต่เกิดจาก 2 กลุ่มปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรและสถานศึกษา โดย Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ มีปัจจัย 2 ประการ ซึ่งมีความแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ดังนี้ 1) เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจต่อการทำงานของตนเอง มักจะมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และ 2) การที่ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงความพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานซึ่งเรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) กล่าวโดยสรุปได้ว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพการทำงาน มีดังนี้ 1.1) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาระงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน 1.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งแล้วยังหมายรวมถึงการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ 1.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความ สามัคคีสามารถที่จะทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น 1.4) สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับและการนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี 1.5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบมีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน 1.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่น ๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ 1.7) ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีส่วนตัวอันเป็นผลมาจากงานในหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานสถานที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับงานในสถานที่ใหม่ 1.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงและความยั่งยืนของการทำงานต่ออาชีพและความมั่นคงขององค์กร และ 1.9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานให้ดำเนินไปด้วยดี และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

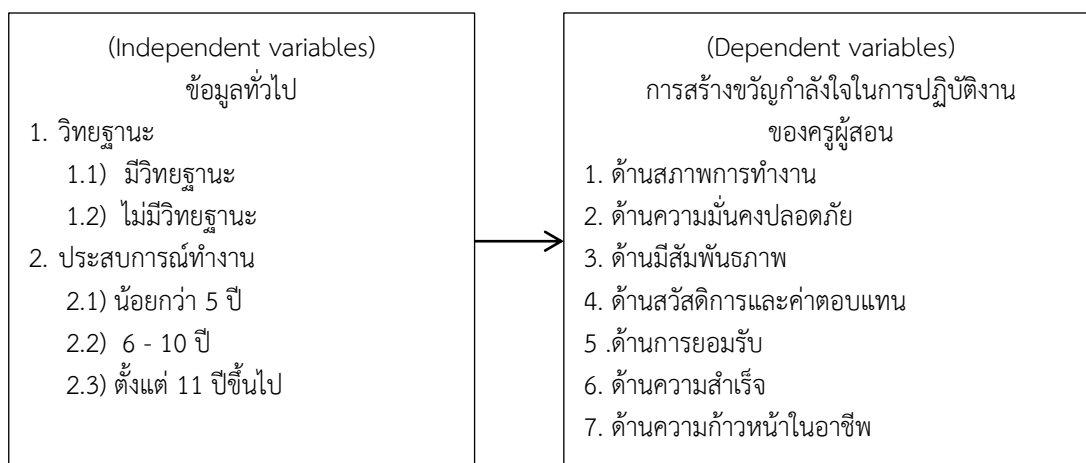
2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบทำงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้ 2.1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เมื่อได้เห็นผลความสำเร็จของงานจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น 2.2) การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลทั่วไป 2.3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ หลากหลาย ทำลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ 2.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมใกล้ชิด ตลอดจนการมีอิสระในการทำงาน และ 2.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งหรือระดับสถานะให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการอบรม สัมมนา ดูงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพแก่บุคคลนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานหากความต้องการทั้งสองปัจจัยได้รับการตอบสนองไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจในการทำงานและในขณะเดียวกันถึงแม้จะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ถ้ามนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนี้ เมื่อพิจารณาแล้วผู้ศึกษามีความสนใจที่จะเลือกใช้กรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เนื่องจากมีบริบทจำนวน 7 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนดกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทำการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูผู้สอน จำนวน 228 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 251 คน โรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejci and Morgan (1970) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 138 คนในอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในการตอบแบบสอบถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 152 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งมี 2 ตอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสภาพการทำงาน
- 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 3) ด้านมีสัมพันธภาพ
- 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 5) ด้านการยอมรับ
- 6) ด้านความสำเร็จ
- 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

โดยแบบสอบถามมีการทดสอบกับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.892 หลังจากนั้นได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยรวม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.958 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่ Nunnally (1978) ได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยเฉพาะ Cronbach's Alpha มีเกณฑ์มาตรฐานเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 เป็นเกณฑ์ที่ผ่านสำหรับงานวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำไปเก็บข้อมูลและมีการคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจำนวน 152 ฉบับ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์โดยรวมรายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ

2. เปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐาน โดยใช้สถิติอนูมานทำการทดสอบค่าที (t - test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาทำการทดสอบด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่ 3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย อันดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับที่ 5 ด้านความสำเร็จ อันดับที่ 6 ด้านการยอมรับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพ แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (n = 152)			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1	ด้านสภาพการทำงาน	4.49	0.58	มาก	1
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.34	0.68	มาก	3
3	ด้านความสัมพันธ์ภาพ	4.17	0.74	มาก	7
4	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.37	0.71	มาก	2
5	ด้านการยอมรับ	4.20	0.80	มาก	6
6	ด้านความสำเร็จ	4.22	0.81	มาก	5
7	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.29	0.72	มาก	4
	รวม	4.30	0.61	มาก	

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามตัวแปรวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 วิทยฐานะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	วิทยฐานะ				t	P
	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านสภาพการทำงาน	4.36	0.65	4.25	0.57	1.146	.059
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.36	0.67	4.25	0.58	1.082	.100
ด้านสัมพันธภาพ	4.32	0.70	4.31	0.64	.090	.265
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.32	0.70	4.24	0.60	.733	.070
ด้านการยอมรับ	4.38	0.72	4.25	0.63	1.229	.021
ด้านความสำเร็จ	4.45	0.64	4.40	0.55	.490	.096
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.46	0.67	4.34	0.59	1.169	.101
รวม	4.37	0.64	4.27	0.55	.984	.056

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

ผลการเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการสร้างขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.360	2	.680	1.862	.159
	ภายในกลุ่ม	54.399	149	.365		
	รวม	55.759	151			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.869	2	.935	2.499	.086
	ภายในกลุ่ม	55.732	149	.374		
	รวม	57.601	151			
ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.745	2	1.238	2.894	.058
	ภายในกลุ่ม	63.725	149	.428		
	รวม	66.201	151			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.794	2	.897	2.223	.112
	ภายในกลุ่ม	60.146	149	.404		
	รวม	61.941	151			
ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.467	2	.234	.518	.597
	ภายในกลุ่ม	67.275	149	.452		
	รวม	67.742	151			
ด้านความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.974	2	.487	1.414	.247
	ภายในกลุ่ม	51.344	149	.345		
	รวม	52.318	151			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.935	2	.467	1.199	.304
	ภายในกลุ่ม	58.071	149	.390		
	รวม	59.005	151			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.542	2	.771	2.264	.108
	ภายในกลุ่ม	50.759	149	.341		
	รวม	52.302	151			

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการค้นคว้าอิสระเรื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ระดับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี ไพรวลัย โคตรตะ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2566) พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ (1)

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู (3) ความพอใจในหน้าที่การงานและรู้สึกเป็นที่ยอมรับ (4) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน (5) ความมั่นคงและปลอดภัย (6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ และตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมารีเย สาเร และนวรรตน์ ไชยมภู (2567) พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมีสัมพันธภาพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู เสริมสร้างสภาพแวดล้อมความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับวิจัยของณัฐพล รัตติพิฤกษ์ (2566) พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ และ 2) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรมี (1) นโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนา คุณภาพนักเรียน (2) สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการใช้งาน (3) มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานครูและผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง (4) จัดให้มีอาคารสถานที่และห้องเรียนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และ (5) เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือหารือต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะนำความคิดเห็นนั้น ๆ มาสู่การปฏิบัติที่เห็นผลได้จริง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามตัวแปรวิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แหวนเพชร (2567) พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กรและมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) พบว่า ตำแหน่งวิทยฐานะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย กรองแก้ว (2563, หน้า 75) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมารีเย สาระ และนวรรตน์ ไชยมภู (2567) พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมีสัมพันธภาพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัพร ทหาระบุตธัญญา เกิดทรัพย์ และเมธี ทรัพย์ประสพโชค (2567) พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้าน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เปรียบเทียบระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงษ์ แก้วยาศรี และจักรกฤษณ์ โพทาพล (2566) พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ (1) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (2) ด้านความมีสัมพันธภาพ (3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (4) ด้านสภาพการทำงาน (5) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และ (6) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของ สถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง สามารถเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจ ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกำหนดนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะงานธุรการและโครงการที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่หลัก พร้อมทั้งจัดสรรบุคลากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานไปกับการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

1.2 ควรมีนโยบายพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านอาคารสถานที่ ความปลอดภัย และการจัดหาอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในระดับสูง การลงทุนในด้านนี้จึงถือเป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงโครงสร้างที่สำคัญ

1.3 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร โดยมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เช่น การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความสุขในการทำงานของครู

1.4 ควรพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานจริงของครู รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการในชีวิตและการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู

1.5 ควรมีนโยบายส่งเสริมการยกย่องและยอมรับในผลงานครูอย่างเป็นระบบ เช่น การให้รางวัล การเผยแพร่ผลงาน หรือการสร้างเวทีแสดงศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจภายในของครู อันเป็นปัจจัยสำคัญตามแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการมีระบบประเมินและเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

1.7 ควรส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเสนอความคิดเห็นและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอื่น เพื่อจะได้ทราบความเหมือนหรือความแตกต่าง

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นขวัญกำลังใจของครูผู้สอนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อม และภาระงานที่มีบริบทต่างกัน อาจส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในมิติที่แตกต่างกันออกไป เพื่อจะได้วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนทุกระดับได้อย่างเหมาะสม

รายการอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). *รายงานประจำปี 2565: สร้างโอกาส เปลี่ยนชีวิตเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.eef.or.th/publication-annual-report-2022/>
- กัญญาภิญญ์ สิริตันเจริญ และสุนันท์ ช่วยชู. (2566). แนวทางการพัฒนาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย. *วารสารมติชนธรรมศาสตร์*, 6(1), 32-49.
- ณัฐพล รัตติรฤกษ์. (2566). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์)*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี, ไพรวลัย โคตรตะ, และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและวิจัยพัฒนา*, 4(4), 114-125.
- ธนัชร ทาระบุตร, ณัฏฐา เกิดทรัพย์ และเมธี ทรัพย์ประสพโชค. (2567). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารศิลปการจัดการ*, 8(3), 556-572.

- ปิยนุช แหวนเพชร. (2567). บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มารีเยะ สาละ, และนวรรตน์ ไชยมภู. (2567). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 8(1), 185-199.
- วัชรพงษ์ แก้วใสรี และ จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2566). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิชาการรัตนบุรี*, 5(3), 341-355.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2567). รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีการศึกษา 2567. สืบค้นจาก <https://ctipeo.moe.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). คู่มือการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563). สืบค้นจาก <https://otepc.go.th/th/otepc06/news-otepc06/item/3097-2020-08-19-07-26-41.html>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). รายงานการวิจัย การศึกษาความต้องการอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.otepc.go.th/th/otepc12/km-otepc12/item/5135-2024-10-17-02-48-28.html>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2565. สืบค้นจาก <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2078-file.pdf>
- สิทธิชัย กรองแก้ว. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อัศวิน สุขประเสริฐ และธิดิพัฒน์ หิรัญนิธารัง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *Lanna Academic Journal of Social Science*, 1(3), 16-29.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.