

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1

Morale on Work Performance of Teachers in Basic Education

Institution under Surin Primary Educational Service Area Office 1

สุคนธ์ทิพย์ ยงคง¹, สุภาพ วิเศษศรี²

Sukontip Yongkong¹, Suparb Wisetsri²

¹Faculty Graduate School, Rajapark Institute

¹Corresponding Author. E-mail:sukontip241@gmail.com

Abstract

This study is a mixed-methods research with the objectives of: 1. studying teachers' job morale; 2. comparing teachers' job morale; and 3. studying approaches to boosting teacher morale. The sample group consisted of 339 teachers in basic education institutions. Statistical methods used included percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing included the t-test and F-test. The target group for qualitative research consisted of 5 school principals selected using purposive sampling. The research instrument used was a structured interview focusing on five areas: job security, organizational relationships, career advancement, work achievement, and welfare. Data was analyzed using content analysis.

The results showed that: 1. Overall, teachers' job morale was at a high level. 2. Comparing teachers' job morale by gender and educational level, no significant differences were found overall or in each area. Comparing work experience, significant differences were found overall and in each area ($p < .05$). Comparing the size of the affiliated school, no significant differences were found overall. 3. Recommendations for boosting teachers' job morale included the idea that administrators should have fair criteria for evaluating merit. Teachers must be protected in their work and recognized as an integral part of the organization. They must be considered for promotion and higher positions based on their

knowledge and abilities, and administrators must encourage and support teachers to successfully complete their work and achieve their goals smoothly.

Keywords: Morale¹; Basic Education Institutions²; Teacher Performance³

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2.เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3.ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 339 คน สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน สถิติทดสอบที่ สถิติทดสอบเอฟ และหาแนวทางสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 5 ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน สวัสดิการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้บริหารควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ครูต้องได้รับการคุ้มครองในการทำงานและได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายอย่างราบรื่น

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ¹; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน²; การปฏิบัติงานของครู³

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การสู่ความสำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่สุด คือการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและจำนวนที่เหมาะสม ในกระบวนการบริหารจัดการนั้น บุคลากรมักเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรค หากบุคลากรขาดความรู้ความสามารถหรือขาดความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมส่งผลกระทบต่อผลการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Chamsang, N. (2019)) ในทางกลับกัน แม้จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงแต่หากไม่สามารถรักษามูลค่าที่ให้อยู่กับ

องค์การได้ในระยะยาว ก็ย่อมส่งผลกระทบในเชิงลบเช่นกัน ดังนั้นการสร้างและรักษาขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ขวัญและกำลังใจที่ดีจะช่วยสร้างพลังเชิงบวกและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะการสร้าง ความสมานฉันท์ในองค์การ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nakwichai, S. (2017))

จากที่ได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 เมื่อถึงครบกำหนดเวลาจะมีการเขียนย้าย ซึ่งพบว่าในปีการศึกษา 2566 จำนวนครูทั้งหมด 2,863 คน ข้าราชการครูมีอัตราการเขียนย้ายภายในสังกัด 36 คน เขียนย้ายต่างสังกัด 20 คน รวมเป็น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 (Surin Primary Educational Service Area Office 1. (2023)) ส่งผลให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้หากครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน หรือสิ่ง ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย หรือท้อแท้กับการทำงานได้ ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ผู้นำจะบริหารงานได้ดี และบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองของความ ต้องการอย่างเหมาะสม (Hannarkin, P. (2017)) หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของขวัญกำลังใจแก่ครูทุกคน และหาแนวทางในการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่มีขวัญกำลังใจดี ขวัญกำลังใจมีความสำคัญใน การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจ และต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานสำเร็จแล้วยังทำให้งานมีประสิทธิภาพด้วย

ดังนั้นการที่จะทำให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่ง สำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติที่ดีหรือสูง แสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็สามารถเกิดขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษามีสภาพขวัญ และกำลังใจในการทำงานไม่ดีหรือต่ำ แสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวงไม่เชื่อถือกันและกันใน หมู่เพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญในที่สุด (Khongthap,I.(2021))

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลากรครูนั้นมีบทบาทหลักที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ถ้าหากบุคคลากรทางการศึกษาไม่มีขวัญกำลังใจแล้วก็ยากที่จะหวังให้เด็ก ๆ ของชาติมีการศึกษาที่ดีด้วย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ แสดงออกให้เห็นได้ในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล ผู้มีขวัญกำลังใจดีหรือมีขวัญกำลังใจมาก (Kaewkong, K. (2023)) การสร้างขวัญกำลังใจจึงเป็นพลังที่ผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หากครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน โดยขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สามารถเป็นเครื่องชี้บอกความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรในองค์การแก่ผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการสำรวจ เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานมากขึ้น รวมทั้งใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (Yakongko, P. (2018).) ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นเพราะครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อ คุณภาพการจัดการศึกษา

จะเห็นได้ว่าหากผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญและต้องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5. ด้านสวัสดิการ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีนครเขต1 มีจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 290 แห่ง มีครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 2,863 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครเขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Silpcharu, T. (2020)) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 339 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านพื้นที่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครเขต1

ทบทวนวรรณกรรม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครเขต 1 มีสภาพจิตใจ สภาวะความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจ อารมณ์ที่กระทบ ทศคติและท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากผู้บริหารองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมในปัจจุบันโดยยึดหลักสนองความต้องการพื้นฐานและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานองค์กรต่างๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

1. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ได้รับการคุ้มครองในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีหน้าที่การงานมั่นคงยั่งยืน ตำแหน่งอาชีพหน้าที่การงานเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับผลประโยชน์การคุ้มครองในการทำงานหรือการลงโทษโดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติและมั่นใจในหลักประกันที่วางตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดีก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่งอาชีพหน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ

2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ ได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง รู้สึกถึงความสัมพันธ์เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มี โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ได้รับการช่วยเหลือให้ เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

4. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตาม เป้าหมายไปด้วยดี งานได้คุณภาพมาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมไปถึงงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความถนัดเหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน

5. สวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ สวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ และเป็นธรรม ตลอดจนรู้สึกเชื่อมั่นว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภายในและภายนอกโรงเรียนหรืออาชีพอื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5. ด้านสวัสดิการ

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 1)การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item of Objective Congruence: IOC) 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ (percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1)การทดสอบค่าที (t-test) 2) สถิติเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่

2. **ข้อมูลเชิงคุณภาพ** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลต่างคนจะยังได้ข้อมูลเหมือนเดิมหรือไม่ และใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Method)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

Table 1 Means and Standard Deviations of Work Morale of Teachers in Basic Education Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 1: Overall and by Aspect.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.49	0.25	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.57	0.29	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.55	0.22	มากที่สุด
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.56	0.24	มากที่สุด
5. ด้านสวัสดิการ	4.28	0.27	มาก
รวม	4.49	0.15	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

Table 2 Comparison of Teachers' Work Morale in Basic Education Schools, Classified by Gender: Overall and by Aspect.

ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.49	0.26	4.99	0.25	-0.03	.97
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.61	0.28	4.55	0.30	1.80	.07
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.54	0.21	4.56	0.22	-1.02	.30
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.56	0.26	4.56	0.23	-0.03	.97
5. ด้านสวัสดิการ	4.30	0.30	4.27	0.24	1.14	.25
รวม	4.50	0.16	4.49	0.15	0.78	.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

Table 3 Comparison of Teachers' Work Morale in Basic Education Schools, Classified by Educational Level: Overall and by Aspect.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.49	0.26	4.50	0.23	-0.46	.63
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.56	0.30	4.61	0.29	-1.53	.12
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.55	0.22	4.57	0.20	-0.83	.40
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.55	0.24	4.57	0.23	-0.67	.49
5. ด้านสวัสดิการ	4.29	0.27	4.26	0.26	1.08	.28
รวมเฉลี่ย	4.49	0.16	4.50	0.14	-0.78	.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

Table 4 Comparison of Teachers' Work Morale in Basic Education Schools, Classified by Work Experience: Overall and by Aspect.

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.66	2	.83	13.47	.00*
	ภายในกลุ่ม	20.76	336	.06		
	รวม	22.42	338			
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.45	2	6.22	117.39	.00*
	ภายในกลุ่ม	17.82	336	.05		
	รวม	30.27	338			
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	.84	19.18	.00*
	ภายในกลุ่ม	14.74	336	.04		
	รวม	16.42	338			
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.55	2	1.27	24.03	.00*
	ภายในกลุ่ม	17.87	336	.05		
	รวม	20.42	338			
5. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	.91	13.00	.00*
	ภายในกลุ่ม	23.65	336	.07		
	รวม	25.49	338			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.17	2	1.59	97.88	.00*
	ภายในกลุ่ม	5.45	336	.01		
	รวม	8.63	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้านทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่

Table 5 Pairwise Comparison of Teachers' Work Morale in Basic Education Schools, Classified by Work Experience: Overall and by Aspect using Scheffé's Method

ด้าน	การเปรียบเทียบ รายคู่	ประสบการณ์การทำงาน			
		\bar{x}	น้อยกว่า	20 ปี ขึ้นไป	
			10 ปี	10-20 ปี	
		4.34	4.56	4.55	
โดยรวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	-	-0.21*	-0.20*
	10 - 20 ปี	4.56	-	-	0.01
	20 ปีขึ้นไป	4.55	-	-	-
		\bar{x}	4.39	4.56	4.51
1. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	-0.16*	-0.11*
	10 - 20 ปี	4.56	-	-	0.05
	20 ปีขึ้นไป	4.51	-	-	-
		\bar{x}	4.28	4.67	4.74
2. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	-0.38*	-0.45*
	10 - 20 ปี	4.67	-	-	-0.06
	20 ปีขึ้นไป	4.74	-	-	-
		\bar{x}	4.45	4.61	4.57
3. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.45	-	-0.16*	-0.12*
	10 - 20 ปี	4.61	-	-	0.03
	20 ปีขึ้นไป	4.57	-	-	-
		\bar{x}	4.45	4.61	4.57
4. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	4.43	-	-0.18*	-0.19*
	10 - 20 ปี	4.61	-	-	-0.01
	20 ปีขึ้นไป	4.62	-	-	-
		\bar{x}	4.17	4.34	4.31
5. ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	-0.17*	-0.13*
	10 - 20 ปี	4.34	-	-	0.03
	20 ปีขึ้นไป	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยรวมประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสวัสดิการ พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ 10-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

Table 6 Comparison of Teachers' Work Morale in Basic Education Schools, Classified by School Size: Overall and by Aspect

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครู สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	ใน แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.04	.95
	ภายในกลุ่ม	22.42	336	.06		
	รวม	22.42	338			
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.87	2	.43	5.01	.00*
	ภายในกลุ่ม	29.39	336	.08		
	รวม	30.27	338			
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.67	.50
	ภายในกลุ่ม	16.36	336	.04		
	รวม	16.42	338			
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.80	.45
	ภายในกลุ่ม	20.33	336	.06		
	รวม	20.42	338			
5. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.35	.70
	ภายในกลุ่ม	25.43	336	.07		
	รวม	25.49	338			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	1.04	.35
	ภายในกลุ่ม	8.58	336	.02		
	รวม	8.63	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเพ่

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามรายด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทำการเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่

Table 7 Pairwise Comparison of Teachers' Work Morale in Basic Education Schools in the Aspect of "Interpersonal Relationships within the Organization," Classified by School Size, using Scheffé's Method.

ด้าน	การเปรียบเทียบรายคู่	ขนาดสถานศึกษา			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ	
		\bar{x}	4.53	4.62	4.47
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	เล็ก	4.53	-	-0.09*	0.06
	กลาง	4.62	-	-	0.15
	ใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าผู้บริหารควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ครูต้องได้รับการคุ้มครองในการทำงานและได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายอย่างราบรื่น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตรเป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukplung, K. (2017). ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษานี้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันครูทั้งเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเสรีภาพและอิสรภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อันเท่าเทียมกันได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้คณะครูมีโอกาสดำเนินงานในวิชาชีพอย่างจริงจังใจเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ Molek, P. (2017) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใดล้วนมีหน้าที่การจัดการเรียนการสอนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้นไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ตำแหน่งอาชีพหน้าที่การงานของครูเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี อีกทั้งครูมีความมั่นใจในหลักประกันที่ว่าตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไป จนกว่าจะครบอายุเกษียณ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้สอดคล้องกับการศึกษาของSirikun, C. (2017) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้คณะครูมีโอกาสดำเนินงานในวิชาชีพอย่างจริงจังใจเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร บัวชม (2557: 9) เรื่องผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน สถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่และใหญ่พิเศษ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

เขต 1 แต่ละแห่งมีมาตรฐานการดำเนินงานที่เหมือนกัน มีนโยบายและการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดเป็นแบบเดียวกัน ส่งผลให้ครูในสังกัด ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ได้รับสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม ได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลให้มีความภาคภูมิใจเมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Nganlasom, W. (2020) ได้ทำการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระดับ ความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 5 คน ในกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่คล้ายกัน ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูนั้นต้องชี้แจงนโยบายและเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน โดยทำให้ครูทราบว่าโรงเรียนจะสนับสนุนทุกการปฏิบัติงานตามนโยบายของทางหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ผ่านการอบรม การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ครูมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่ ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน แจงข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ เกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ที่ครูพึงได้รับ ให้ครูเข้าใจขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งและเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความมั่นคง ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับ Sangkeaw, R. (2023) ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดนครปฐม จัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) สนับสนุนทุนและโอกาสอบรม เช่น การส่งไปเรียนต่อ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก การอบรมทางวิชาชีพ หรือดูงานโรงเรียนคุณภาพ ซึ่งให้เห็นว่าหากพัฒนาดตนเองจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับความไว้วางใจในอนาคต

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ครูนั้น สามารถทำได้โดยสร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว ทำให้ครูทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมสัมพันธ์ เน้นการสื่อสารแบบเปิดใจ ประชุมสั้น ๆ เป็นประจำ สอบถามปัญหาข้อเสนอนะ และรับฟังความคิดเห็นทุกคน สอดคล้องกับ ปริญญา นันทา (2566: 5) เปิดโอกาสให้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี โดยจัดประชุมครูที่ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ไม่ใช่ฟังประกาศฝ่ายเดียว มีช่องทางรับฟังข้อเสนอนะหรือปัญหาที่ปลอดภัย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยการส่งเสริมการทำวิทยฐานะ จัดให้ครูได้แสดงศักยภาพ รวมถึงการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ หรือเข้าร่วมอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการเรียนการสอน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน อธิบายขั้นบันไดวิชาชีพครู ซึ่งให้เห็นว่าต้องพัฒนาตัวเองด้านใดเพื่อ

เลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับ Chuasuay, P. (2021) มีระบบประเมินและให้รางวัลที่ยุติธรรม จัดระบบประเมินผลงานครูตามสภาพจริงและโปร่งใส มอบรางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ที่มีความดีเด่น ครูที่พัฒนาแผนการสอนดีเด่นได้รับเกียรติบัตรและประกาศชื่อในที่ประชุมครู เป็นผลงานบันทึกลงแฟ้มสะสมงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจให้ครู เพราะเมื่อครูรู้สึกว่าตนเองทำสำเร็จ และมีคุณค่า ก็จะเกิดพลังบวกและอยากทำงานต่อไปอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ มอบรางวัลและคำชมเชย เมื่อครูประสบความสำเร็จทั้งในระดับโรงเรียนและระดับเขต ประกาศยกย่องต่อหน้าเพื่อนครูและนักเรียน สอดคล้องกับ Kaewkong, K. (2023). การกำหนดเป้าหมายงานให้ชัดเจนและเหมาะสม ผู้บริหารควรติดตามและให้กำลังใจระหว่างทาง ชื่นชมความก้าวหน้าเล็กๆ น้อย ๆ เพื่อให้ครูมีกำลังใจ การยกย่องและให้รางวัล การเชื่อมโยงผลงานกับประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน เชิญครูมาเล่าประสบการณ์ความสำเร็จ โรงเรียนยกย่องเป็นตัวอย่างความภาคภูมิใจ รวมถึงการสร้างโอกาสต่อยอดความสำเร็จเป็นความก้าวหน้า นำผลงานที่สำเร็จไปใช้เป็นหลักฐานวิทยฐานะ หรือส่งประกวดแข่งขันวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานต่อเนื่องเป็นนวัตกรรมการสอน สอดคล้องกับ Chuasuay, P. (2021)

5. ด้านสวัสดิการ การจัดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น อาหารกลางวันฟรีในวันที่มีการทำกิจกรรมพิเศษ หรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปอบรม สอดคล้องกับ Chuasuay, P. (2021) จัดกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน เพื่อให้ครูได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและสวัสดิการอื่น ๆ การทำประกันอุบัติเหตุและสุขภาพแบบหมู่ให้ครู ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงขึ้น ไม่กังวลเวลาเจ็บป่วยกะทันหัน จัดสวัสดิการด้านการเดินทางและอาหารกลางวัน ส่งเสริมสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเอง สวัสดิการสร้างความสุขและผ่อนคลาย จัดทริปปักขาครูประจำปีที่แฝงความสนุก มีมุมพักผ่อนในโรงเรียน เช่น มุมกาแฟเล็ก ๆ สำหรับครู สร้างบรรยากาศผ่อนคลาย

สรุปผล

การที่จะทำให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติที่ดีหรือสูง แสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็สามารถเกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ครูควรได้รับการคุ้มครองในการทำงานสร้างความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ครูควรได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ครูควรได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายอย่างราบรื่น ผู้บริหารควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม

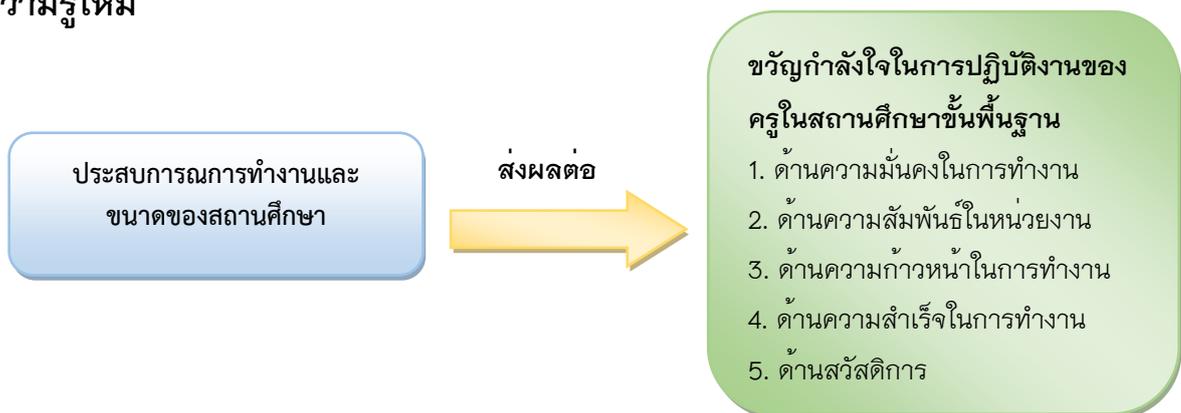
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้บริหารควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ครูต้องได้รับการคุ้มครองในการทำงานและได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายอย่างราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในเขตอื่น และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ปรับเปลี่ยนตัวแปรให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาความต้องการของครูและบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Figure 1 Work Morale of Teachers in Basic Education Schools

การที่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีสภาพจิตใจ สภาวะความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจ อารมณ์ที่กระทบ ทักษะคิดและท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็น

ความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากผู้บริหารองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมในปัจจุบันโดยยึดหลักสัจของความต้องการพื้นฐานและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- Chamsang, N. (2019). *Factors related to work morale of personnel under Thawi Watthana District Office, Bangkok* [Master's thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Chuasuay, P. (2021). *Work morale of teachers under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1* [Master's thesis, Thepsatri Rajabhat University].
- Hannarkin, P. (2017). *School administration*. Chulalongkorn University Press.
- Kaewkong, K. (2023). *Guidelines for promoting work morale of teachers without academic standing in secondary schools in Phitsanulok Province* [Independent study, Master of Education, Naresuan University].
- Khongthap, I. (2021). *Work morale of teachers in small schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis, Dhonburi Rajabhat University].
- Molek, P. (2017). *Work morale of teachers under Local Administrative Organizations in Mueang District, Yala Province* [Master's thesis, Yala Rajabhat University].
- Nganlasom, W. (2020). *Work morale of government employees and temporary teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 23* [Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Nakwichai, S. (2017). Work morale of teachers. *Journal of Science and Technology*, 2(1), 24–26.
- Sangkeaw, R. (2023). *Guidelines for building work morale of teachers in Nakhon Pathom Province* [Master's thesis, Nakhon Pathom Rajabhat University].
- Silpcharu, T. (2020). *Research and statistics for management science and social sciences*. V. Interprint.
- Chobru, P. (2019). *A study of work morale of teachers and educational personnel in schools under Phasi Charoen District Office, Bangkok* [Master's thesis, Suriyadhep Teachers College].
- Sukplung, K. (2017). *Relationship between administrators' transformational leadership and work morale of teachers under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office* [Master's thesis, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage].
- Surin Primary Educational Service Area Office 1. (2023). *Annual performance report of Surin Primary Educational Service Area Office 1*.
- Yakongko, P. (2018). *Work morale of teachers in non-formal and informal education centers in the economic zone of Songkhla Province* [Master's thesis, Hatyai University].