

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Performance Morale of Teachers in Schools under

Loei Primary Educational Service Area Office 1

วัชรพงษ์ แก้วยาศรี

จักรกฤษณ์ โปตาพล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Watcharapong Kaewyasri

Chakgrit Podapol

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: watcharapong.kys@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 ตุลาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 10 พฤศจิกายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 13 พฤศจิกายน 2566

Received: October 21, 2023; Revised: November 10, 2023; Accepted: November 13, 2023

บทคัดย่อ

การสร้างขวัญกำลังใจถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานในห้องครอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคล การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจ การศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้นเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ ขวัญกำลังใจ; การปฏิบัติงาน; ครูผู้สอน

Abstract

Building morale is considered a motivation for teachers' performance. School administrators must learn both principles and techniques. In order for those who work to work for the organization to the best of their abilities and are willing to perform their duties to the best of their abilities it affects the progress of the organization and the success of the individual. The purposes of this research were to: 1) study the level of morale in the performance of teachers in schools, 2) to compare teachers' morale in working performance by variables including gender, educational background work experience and school sizes, 3) To study recommendations for developing morale in working performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1. The sample group was a total of 287 teachers in schools under Loei primary educational service area office 1 in the academic year 2022, and interview forms. The statistics for data collection were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through One-way ANNOVA and t-test

The results of the study revealed as follows: 1) The level of morale in the performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1, both overall and individual aspects, were at the high level, 2) The comparative results in Job performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1 clarified by variables including gender, educational background work experience and school sizes found that overall and each aspect were not different, 3) The results of studying guidelines for improving morale in working performance of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1 including administrators should support teachers to develop themselves. Attend training according to your interest's continuing education at a higher level to advance in a position Promote to a higher academic rank. Teachers' performance is periodically supervised and monitored. Set clear goals There is a systematic work process.

Keywords: Morale; Performance; Teachers

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน ในยุคปัจจุบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาให้หลากหลายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จเป็นแม่บทการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์รู้จักการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ รู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ (พนารัตน์ ชื่นอารมย์และคณะ, 2562 :148)

สถานศึกษานั้นถือได้ว่าครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่นับว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และอาจกล่าวได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาคือกุญแจสำคัญ ในการจัดการศึกษา ในการขับเคลื่อนทางการศึกษา (วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558 :1) ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง หน้าที่เป็นตัวควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้วสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ คือ ความสุขกาย ความสบายใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ (สมนึก มีแก้ว, 2562 :1)

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเพราะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การทำงานของปฏิบัติงานและผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวแล้ว แม้จะมีการจัดรูปร่างงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตามองค์กรนั้นไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ (Davis, 1987 : 59) เพราะการสร้างขวัญกำลังใจเป็นพลังที่จะผลักดันให้ครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หากครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานโดยขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สามารถเป็นเครื่องขับเคลื่อนความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรแก่ผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการสำรวจเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะทำให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานมากขึ้น

รวมทั้งใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (พระชรอ ยากองโค, 2561 : 28) ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นเพราะครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประมวลหาแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง วางแผนตลอดจนบริหารจัดการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการจัดการศึกษาของชาติโดยรวมต่อไป

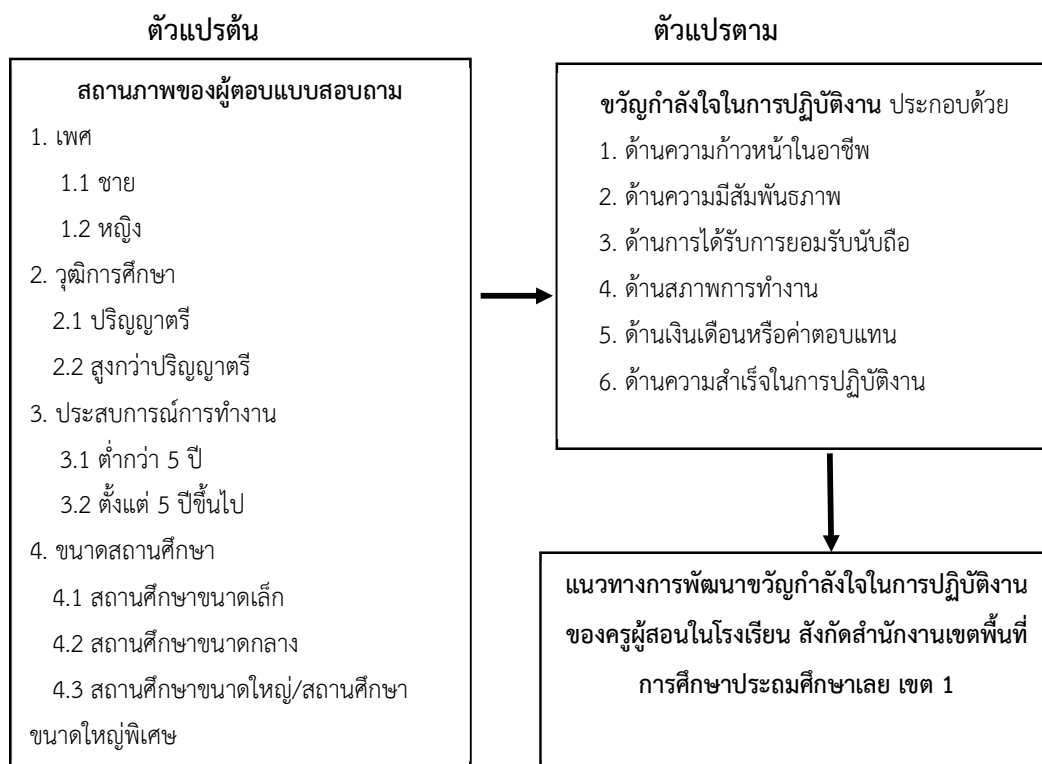
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,131 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากประชากร 1,343 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 287 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอนจำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าและเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม มาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางพัฒนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.1.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อนำส่งถึงครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.1.2 ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form ส่งถึงครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 287 คนผ่านช่องทาง Line G-mail และ Facebook ของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 ผู้ศึกษารับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาจำนวน 2 คน

3.2.2 ตัวแทนครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือทางการวิจัยทางการศึกษา การวัดผลและประเมินการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่แต่ละรายการที่สอบถาม คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับในแต่ละรายการในภาพรวม นำค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการและภาพรวมที่ได้มาแปลผล โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ (บุญชมศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ t - test ชนิด Independent Samples และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติการวิเคราะห์ F-test ชนิด One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

สรุปผลการวิจัย

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีสัมพันธภาพ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และ

ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองและร่วมพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำ

4. ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน

5. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในสถานศึกษาแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองไม่จะเป็นการเข้าฝักอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสครูที่มีความสามารถ ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการให้รางวัลในการทำงานไม่จะเป็นการให้ความดีความชอบด้วยความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน

2. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนครู และตามศักยภาพของครู จัดบรรยากาศที่เอื้อในการทำงานของครู มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานที่ทันสมัย มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ด้วยกัลยาณมิตร มีความเสมอภาคและเป็นธรรม

3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวบุคลากรว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมาย กรอบระยะเวลาของงานให้ชัดเจน กำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีสภาพจิตใจ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ ความสามัคคี ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพยายามและความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระชโร ยากองโค (2561 :12) จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ จันลาโสม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกิจ ขอบรู้ (2562) ได้ศึกษาการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปราย ได้ ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อาจจะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการศึกษาต่อ หรือดูงาน ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เมื่อเขาสามารถทำงานได้สำเร็จ ก็ย่อมต้องการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเช่นเดียวกันในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีเมาะ สาและ (2560 : 70) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย ผลการศึกษาด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เคารพนับถือกันซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและ มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน สามารถทำงานได้สำเร็จได้ ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าด้วยความพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรูม (Victor H. Vroom, 1964) กล่าวว่า โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าหากสามารถทำงานได้สำเร็จได้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเกิดจากความสัมพันธระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ เขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561 : 88) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีเมาะ สาและ (2560 : 64) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย ผลการศึกษาด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารรวมถึงเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องคนอื่น ๆ มีการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ อันจะนำไปสู่ความพึงใจในตัวเอง อันเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560 : 70) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน องค์กรใดที่มีการยอมรับให้เกียรติ บุคลากรในลักษณะใดก็ตาม จะก่อให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ John Davis (2020, abstract) ได้ศึกษาการสำรวจครูและผู้บริหารต่อการรับรู้ในเกิดขวัญและกำลังใจของครู ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขาหัวอิทธิพันธ์ พิเอบ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อปรับปรุงขวัญกำลังใจของครู คือ การที่ผู้บริหารให้การยอมรับ กล่าวคำชื่นชมหรือขอบคุณเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในองค์กร ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และครูโดยคำนึงถึงสุขภาพจิตและทัศนคติเชิงบวก และใช้งานในปริมาณงานที่ไม่เยอะเกินไปจะส่งผลให้เกิดขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพรอ ยากองโค (2561 : 85) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริฟ อรรถ ยะโกะ (2564 : 43) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือจัดไว้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ มีสื่ออุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกใช้ในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเพียงพอบรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเองจำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1964 : 113-115) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่น ๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jennifer Lee Furness, (2020, abstract) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจครูในภาคตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะของขวัญกำลังใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากความพอใจในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งพบว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นและขวัญกำลังใจของครูที่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ในระดับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศ เตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและด้านสภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ จันลาโสม (2563 : 43) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รายได้ปัจจุบันเพียงพอที่ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่าง ๆ ของราชการได้อย่างครบถ้วน ได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าสนใจและเป็นธรรม ตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Victor H. Vroom (1964) กล่าวว่า ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำงานได้ดีหรือประสบความสำเร็จแล้วเขาจะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน และเช่นเดียวกับแนวคิดของ คำนาย อภิปรัชญา

สกุล (2560 : 70) กล่าวว่า ระบบตอบแทนการทำงานและการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริฟอรรถ ยะโกะ (2564 : 58) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาศริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและมีเกียรติสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ มีการยกย่องในผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียวร์ หมอเล็ก (2560 : 63) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดยะลา ผลการศึกษาด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ จันลาโสม (2563 : 63) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จ และด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการดำรงชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาศริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565 : 117) ได้ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเลื่อน

ตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการให้รางวัลในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการให้ความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

1.2 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรเห็นอกเห็นใจครูในการทำงาน จัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนครู มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ถูกสุขลักษณะ และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

1.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวครูว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการกระตุ้นและสนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ริกวานกราฟฟิค.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนพับลิชชิง.

เจ๊ะฮาเล็ม๊ะ สาละ. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัด

เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชาคริสต์ เลิศเดชจิราพันธ์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: วิทยาลัยครูสุริยเทพ.

- พนารัตน์ ชื่นอารมย์, พิชญาภา ยืนยาวและนภาเดช บุญเชิดชู. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร,10(2): 148-162.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ
เมือง จังหวัดยะลา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรรัตน์ จันลาโสม (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัด
สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2565). จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2565 จาก
<https://smart.loei1.go.th/index.php>.
- Davis, G.A. & Thomas, M.A. (1987). *Effective Schools and Effective Teacher*. Boston: Allyn &
Bacon.
- Herzberg Frederick. (1959). *Mausner Bamand and Brabara Snyderman Motivation to work*.
New York: John Wiley Sons, Inc.

- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.
- Jennifer Lee Furness, (2020). **Investigating Staff Morale of Early Intervention Teachers in Eastern and Southeastern Pennsylvania Intermediate Units.** Doctoral Thesis. Pennsylvania: Drexel University.
- John Davis, (2020). **A Qualitative Case Study: Exploring Teacher and Administrator Perceptions of Teacher Morale and the Potential Influence on Retention in a Southeastern PA Middle School.** Doctoral Thesis. Pennsylvania: Drexel University.
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation.** New York: John Wiley. and Sons.