

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

THE MORALE OF TEACHER IN THE MOKKHALA GROUP UNDER THE OFFICE OF TAK

EDUCATION SERVICE AREA 2 THA SONG YANG DISTRICT, TAK PROVINCE

จรรยา พันธุ์ศรีธัญรัตน์¹

ผกาภรณ์ บุสบัง²

พัชรียาพร ปัญญาอาจ³

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม(Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในกลุ่มโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, ครูผู้สอน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

² อาจารย์ที่ปรึกษา, รองอธิการบดี สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, อาจารย์พิเศษ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ABSTRACT

The Research on Teachers' Morale in the Mokkhala Group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, Tha Song Yang District, Tak Province. The objectives of this study are to examine the level of morale in teaching performance among teachers in the Mokkhala group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, Tha Song Yang District, Tak Province. To compare the level of teaching morale among teachers in the Mokkhala group based on gender, age, educational qualifications, and work experience. The research instrument used was a questionnaire developed based on theoretical frameworks, relevant literature, and previous studies. Data analysis was conducted using mean and standard deviation calculations.

Research Findings

1. Overall, teachers' morale in the Mokkhala group under the Tak Primary Educational Service Area Office 2, Tha Song Yang District, Tak Province, was rated at a high level. When considering specific aspects, all dimensions were also rated at a high level, with responsibility ranking the highest, followed by job satisfaction, achievement, sense of belonging to the organization, and job security, respectively.

2. The comparison of teachers' morale based on gender, age, and work experience revealed no significant differences, leading to the rejection of the initial hypothesis. However, differences in educational qualifications showed a statistically significant difference in teachers' morale at the 0.05 level, thereby supporting the hypothesis.

Keywords: morale, job performance, teachers

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน เพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อวางกรอบ

เป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคอนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลและจัดให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดซึ่งกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 (3) ว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกระดับรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การดำเนินงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และชุมชน โดยเฉพาะครูถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดและมีหน้าที่โดยตรงในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้ ทักษะเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป ดังนั้นจึงได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของการศึกษาโดยจัดให้มีการนิเทศอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ เหมาะสมทำให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปูชนียบุคคลที่เคารพนับถือของคนทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่าจะไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธาต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครูสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจต่ำถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตามก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

นั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559) ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอท่าสองยาง ส่วนใหญ่เป็นชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ปว้ากะญอ โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูง เป็นป่า สลับกับภูเขา อยู่ห่างไกลจากชุมชนเมือง การเดินทางค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเป็นที่ที่ห่างไกลจากความเจริญ ทำให้คุณครูที่ได้รับการแต่งตั้งบรรจุไปปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่มีไฟฟ้า น้ำประปาที่ไม่สะอาด อุปกรณ์การเรียนที่ไม่พอ พอเข้าฤดูฝนถนนลื่นและมีดินโคลน รถเข้าถึงลำบาก สำหรับบางโรงเรียนต้องเดินด้วยเท้า พอถึงฤดูร้อนถนนก็มีแต่ฝุ่น คุณครูต้องขี่รถด้วยความเหนื่อยล้ากว่าจะถึงโรงเรียนต้องใช้เวลาหลายชั่วโมง บางโรงเรียนมีคุณครูแค่คนเดียวต้องจัดการเรียนการสอนหลายชั้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนของคุณครูไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเข้าสู่ฤดูหนาว สังเกตได้จากโครงการสานฝันจากพี่สู่น้อง เพื่อน้องบนดอยสูง ที่ขึ้นไปแจกของต่าง ๆ รวมถึงอุปกรณ์การเรียน เนื่องจากอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพยายามส่งเสริมสนับสนุนแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการเรียนรู้ของเด็ก ๆ มีคุณครูบางท่านถึงกับขอลาออกจากการเป็นครูบนพื้นที่สูง เพราะความยากลำบากและท้อใจต่ออุปสรรคปัญหาที่ต้องเผชิญกับชีวิตตนเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอท่าสองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งนำมาสู่การสรรหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจ จะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก รวมทั้งสิ้น จำนวน 133 คน เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีข้อมูล 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากร นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ตามระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา และวิเคราะห์ข้อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) โดยการใช้วิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก และเพื่อศึกษาระดับศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละเป็นด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความยินดี ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการ

พัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ตามลำดับ

1.2 ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่ามีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระเสรีภาพ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ ตามลำดับ

1.3 ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เมื่อได้รับมอบหมายงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และการแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

1.4 ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และการได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรทุกคน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลดังนี้

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนโมกขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า มุ่งหวังที่จะให้งานที่ปฏิบัตินั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุ วัตถุประสงค์ด้วยความยินดี ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย การมีความอดทน เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรารัตน์ จันทาโสม, 2563: 78) ได้ทำวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่อง ชมเชยพนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ เมื่อได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความพอใจที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของ

ตนเอง การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานจนงานสำเร็จได้ด้วยดีเสมอ การสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของตนเองและชุมชน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และการแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตติวรรณ เรื่องสุวรรณ, 2560: 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสัญญาจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานประจำและขวัญกำลังใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า สภาพการจ้างงานในรูปแบบประจำและสัญญาจ้างไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับระหว่างอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการทำงานและความผูกพันในงาน โดยผลการศึกษาค้างนี้ จะเป็นประโยชน์แก่บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทยที่จะช่วยเป็นแนวทางในพัฒนา หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร พร้อมกับตอบสนองความต้องการของพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำ

ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่ามีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มที่มีการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีความภาคภูมิใจ การได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ เสรีภาพ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558: 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีความรักและมีความศรัทธาต่อสถานศึกษา การเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา การได้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู การได้รับการยอมรับและนำความคิดเห็นของท่านไปปฏิบัติเสมอ การได้รับยกย่องและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนสถานศึกษาไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเสมอ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทณี ชิดเขียน และอรไท ชั่วเจริญ, 2561: 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทาง ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจที่จะร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ 2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรกรมทางหลวงที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรกรมทางหลวงที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยในที่ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การได้รับคำปรึกษา การดูแลเอาใจใส่ บุคลากรทุกคน จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาค มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประภาพร ธรรมรงค์, 2564: 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้น เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความ

รับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับ ดังนี้ด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษาโดยรวมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูได้ร้อยละ 50

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 นำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปปรับปรุงในส่วนของการสร้างขวัญกำลังใจต่อครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้นการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

1.3 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อนโยบายต่าง ๆ ในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการกระจายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ มอบหมายให้ตรงตามความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครูโรงเรียนด้วย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสรุปผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

2.2 ศึกษาปัจจัยที่มีความทันสมัยและเกี่ยวข้องกับครูในยุคปัจจุบัน

2.3 สร้างระบบที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4 ศึกษาแนวทางการนำปัจจัยที่มีการส่งผลต่อขวัญกำลังใจไปสู่การปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทักษะการคิดในนักเรียนระดับประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่

21. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทณี ชิดเขียน และอรไท ชั่วเจริญ. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ในนักเรียน.

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ประภาพร ธรรมรงค์. (2564). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรัตน์ จันทาโสม. (2563). การศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย. กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การพัฒนาการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper & Row.