

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ  
A Study of Morale in the Performance of Teachers and Personnel  
in the Nam Na Bun Cluster under the Secondary Educational Service  
Area Office of Ubon Ratchathani and Amnat Charoen

อัญชิสา วรรณวัติ<sup>1</sup>, รุ่งฤดี รัตน์ชัยศิลป์<sup>2</sup>, วัฒนา อ่อนประทุม<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตน์ชัยศิลป์

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

<sup>3</sup> ดร.วัฒนา อ่อนประทุม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ จำนวน 384 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยเสริมการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน สำหรับแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจ ควรมุ่งเน้นการปรับปรุงนโยบายและการบริหารให้ชัดเจน ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ:** ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ครูและบุคลากร, สหวิทยาเขตน่านาบุญ, การบริหารการศึกษา

## **Abstract**

The purposes of this study were to investigate the level of morale in the performance of teachers and educational personnel in the Nam Na Bun Cluster under the Secondary Educational Service Area Office of Ubon Ratchathani and Amnat Charoen, and to examine guidelines for enhancing their work morale. The population consisted of 384 teachers and educational personnel. The sample group comprised 192 participants selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire based on Herzberg's Two-Factor Theory. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the overall level of work morale of teachers and educational personnel was at a high level. When considered by aspects, both motivating factors and hygiene factors were also at a high level. The highest mean scores were found in achievement, recognition, relationships with supervisors and colleagues, and working conditions. The guidelines for enhancing work morale should emphasize improving administrative policies, reducing non-instructional workload, promoting teachers' participation in decision-making, and supporting continuous professional development.

**Keywords:** Morale in performance, Teachers and Personnel, Nam Na Bun Cluster, Educational administration

## บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพของประเทศ ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพการจัดการศึกษา และความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก และทัศนคติของ บุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และพฤติกรรมในการทำงาน ครูที่มี ขวัญกำลังใจสูงมักแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้นในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน ในขณะที่ครูที่มีขวัญกำลังใจต่ำอาจเกิดความเบื่อหน่าย ความเครียด และขาด แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

นโยบายด้านการศึกษาของประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านสมรรถนะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมุ่งสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ของครูและบุคลากร อย่างไรก็ตาม ในสภาพการปฏิบัติงานจริง ครูและบุคลากรยังคงต้องเผชิญกับ ภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอน งานธุรการ และงานตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ ครู และบุคลากรในสหวิทยาเขตดังกล่าวต้องปฏิบัติงานภายใต้บริบทและข้อจำกัดที่หลากหลาย ทั้งด้าน ทรัพยากร สภาพแวดล้อม และภาระงาน ซึ่งอาจมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและกำหนดมาตรการส่งเสริม ขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในสหวิทยาเขต น่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ในสหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานทางแนวคิดและทฤษฎีด้านพฤติกรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายพฤติกรรม แรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร แนวคิดที่สำคัญประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดหลักของการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของความพึงพอใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจสูงมักมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ และพร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ในขณะที่บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจต่ำอาจเกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของขวัญกำลังใจไว้ในทิศทางเดียวกันว่า เป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามและความตั้งใจในการทำงาน พรชัย รุ่งศรี (2556) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่ ชาญชัย มณีวงศ์ (2561) อธิบายว่า ขวัญกำลังใจเป็นสภาวะทางจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ในบริบทของวิชาชีพครู ขวัญกำลังใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา อมรรรัตน์ แสงทอง (2563) ระบุว่า ขวัญกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการสอน ครูที่มีขวัญกำลังใจสูงจะมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกันสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยเสริมการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง และส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยเสริมการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการ เช่น นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะทางอาชีพ ซึ่งหากจัดการไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีดังกล่าวช่วยอธิบายว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งสองปัจจัยควบคู่กัน ไม่เพียงแต่จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ต้องส่งเสริมปัจจัยภายในที่ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในงานและเห็นคุณค่าในตนเองด้วย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 384 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ จำนวน 192 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยเสริมการทำงาน ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและผ่านช่องทางออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลในรูปแบบการสรุปประเด็น

## ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน้ำนาบอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

### 1. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน้ำนาบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าครูและบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ตนเองปฏิบัติ และเห็นความสำคัญของการทำงานในวิชาชีพครู โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แสดงว่าครูรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรูปธรรม

ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีการให้คุณค่าและยกย่องผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง แสดงว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ทำให้ครูรู้สึกทำงานมีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิตการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน

ในส่วนของปัจจัยเสริมการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน แสดงว่าสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการในสถานศึกษาส่วนใหญ่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความสามัคคี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดจากภาระงาน

ด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับสูง แสดงว่าครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง แสดงว่าครูส่วนใหญ่รู้สึกมั่นคงในอาชีพและสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ในระดับหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และการพิจารณาสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม

## 2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูและบุคลากร พบว่า แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจควรมุ่งเน้นการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

นอกจากนี้ ควรลดภาระงานด้านเอกสารและงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนและผู้เรียนมากขึ้น

ครูและบุคลากรยังเสนอให้มีการจัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่น และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

แนวทางดังกล่าวสะท้อนว่าการพัฒนาขวัญกำลังใจควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

## การอภิปรายผล (Discussion)

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 1. อภิปรายผลระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างขวัญกำลังใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กที่อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเสริมการทำงาน

ในด้านปัจจัยจูงใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในงานของตนเอง และเห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่มีต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ความรู้สึกดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพและแรงผลักดันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ แสงทอง (2563) ที่พบว่าครูที่รับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานจะมีขวัญกำลังใจสูง และมีความตั้งใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพิมพ์ชนก กิจเจริญ (2564) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง สะท้อนว่าวิชาชีพครูเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูรู้สึกที่งานมีความหมายและมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับชลธิชา สอนศิริ (2566) ที่พบว่าลักษณะงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของครูช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและมองเห็นเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพอย่างชัดเจน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับวรารณ สมใจ (2566) และวิทยา รัตนโสภณ (2565) ที่พบว่า การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถและการมีโอกาสนำหน้าในสายงานช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนของปัจจัยเสริมการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านสภาพการ

ทำงาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับธีรพงษ์ ทองมาก (2565) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับภาวนา วิทย์พิทักษ์ (2567) ที่พบว่าสภาพการทำงานที่เหมาะสมช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

อย่างไรก็ตาม ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และการพิจารณาสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับวรรณภา ศรีเจริญ (2565) ที่พบว่าความไม่ชัดเจนของนโยบายและภาระงานที่มากเกินไปเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความเครียดและลดขวัญกำลังใจ

## 2. อภิปรายผลแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้การยอมรับและเสริมแรงเชิงบวก การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของนนทนา บุญมี (2564) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนชนบท และสอดคล้องกับวราภรณ์ สมใจ (2566) ที่เสนอว่าการยกย่องเชิดชูเกียรติและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มขวัญกำลังใจของครู

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเสริมการทำงาน เพื่อให้เกิดผลอย่างยั่งยืนต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

## สรุปผล (Conclusion)

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยเสริมการทำงาน

ในด้านปัจจัยจูงใจ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ความรู้สึกดังกล่าวเป็นแรงผลักดันภายในที่ช่วยให้ครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ในด้านปัจจัยเสริมการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคี อย่างไรก็ตาม ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และการพิจารณาสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม

ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การให้การยอมรับและเสริมแรงเชิงบวก และการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ โดยลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และจัดสรรงานให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของครู
2. ควรพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อช่วยบรรเทาภาระค่าครองชีพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3. ควรส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง
4. ควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการอบรม การพัฒนา และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารบุคลากร

### ข้อจำกัดของการวิจัย (Limitations of the Study)

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญครั้งนี้ มีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณาในการตีความผลการวิจัย

ประการแรก การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูลด้วยตนเอง (Self-report) อาจทำให้ข้อมูลบางส่วนได้รับอิทธิพลจากการรับรู้หรือทัศนคติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประการที่สอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญเพียงแห่งเดียว

ผลการวิจัยจึงสะท้อนบริบทเฉพาะพื้นที่ อาจไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปยังสถานศึกษาในบริบทอื่นได้ทั้งหมด

ประการที่สาม การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมุ่งเน้นการวัดระดับขวัญกำลังใจ และแนวทางการพัฒนาในภาพรวม อาจยังไม่สามารถอธิบายเชิงลึกถึงสาเหตุของปัญหาหรือประสบการณ์ของครูและบุคลากรในแต่ละด้านได้อย่างละเอียด

ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปใช้ควรพิจารณาควบคู่กับบริบทของสถานศึกษา และข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งอื่นเพิ่มเติม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต (Suggestions for Future Research)

1. ควรมีการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับตัวแปรอื่น เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสหวิทยาเขตหรือพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน
4. ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบหรือโปรแกรมการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Benefits)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจของตนเอง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น
3. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ และบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. หน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดมาตรการหรือโครงการที่มุ่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากร

## รายการอ้างอิง (References)

- กิตติพงษ์ ศรีสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กฤษณา ถนอมธีระนันท์. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ ดีวี. (2560). การบริหารงานบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย มณีวงศ์. (2561). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ชลธิชา สอนศิริ. (2566). ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ธีรพงษ์ ทองมาก. (2565). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผลต่อประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นันทนา บุญมี. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่ชนบท. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์ชนก กิจเจริญ. (2564). ผลของขวัญกำลังใจต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรชัย รุ่งศรี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรกร ฝาสุขภิญโญ. (2560). การบริหารองค์การและพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภavana วิทย์พิทักษ์. (2567). ขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราภรณ์ สมใจ. (2566). แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วิทยา รัตน์โสภณ. (2565). ผลของขวัญกำลังใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิก. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ แสงทอง. (2563). ขวัญกำลังใจและผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไวยรัตน์ คงทัพ, และเสวียน เจนเข้ว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.