



## The Guidelines for Developing Morale on Working Performances of Teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

**Isaraporn Suilon<sup>1</sup>, Somsak Phumkong<sup>2</sup>, & Satian Laoprasert<sup>3</sup>**

*1 Faculty of Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand*

*2 Faculty of Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand*

*3 Faculty of Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand*

*\* Corresponding author. E-mail: isarapornsuilon@gmail.com*

### **Abstract**

This study aimed (1) to examine the current conditions, desired conditions, and essential needs related to work morale and motivation among teachers under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 2, and (2) to investigate guidelines for developing and enhancing teachers' work morale and motivation. The research employed a mixed methods design. The sample consisted of 320 teachers under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 2 in the 2025 academic year, determined using the sample size estimation table of Krejcie and Morgan (1970). The sampling process involved consulting the Krejcie and Morgan table and applying stratified sampling together with simple random sampling. Research instruments included a 5-point rating scale questionnaire with a dual-response format, a semi-structured interview, and a suitability and feasibility assessment form. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, the discrimination index ranged from 0.76 to 0.89, and the overall reliability was 0.89. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. The Modified Priority Needs Index (PNI Modified) was employed to prioritize essential needs, and content analysis was used for qualitative data.

**Keywords:** Guidelines, Morale on Working Performances, Current State, Desired State



## แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

อิสราภรณ์ ชุยโล้น<sup>1</sup>, สมศักดิ์ ภูมิทอง<sup>2</sup>, เสถียร เหล่าประเสริฐ<sup>3</sup>

1 คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

2 คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

3 คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

\* Corresponding author, E-mail: isarapornsuilon@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิค  $PNI_{modified}$  ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีค่าเฉลี่ยรวม  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.12 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีจำนวน 21 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** แนวทาง, เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ, สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์

### บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามาอิทธิพลต่อหลาย ๆ ประการในสังคม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จากวิกฤติโรคระบาดโควิด ทำให้เกิดผลกระทบต่อกันมา ไม่เว้นแต่ระบบการศึกษาที่เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทั้งนี้ กระทรวง ศึกษาธิการ ดำเนินการภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) ฉบับปรับปรุง ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะหมุด



หมายเหตุ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบ โจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 – 2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :SDGs)โดยมีจุดเน้นนโยบายขับเคลื่อนระบบการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เกี่ยวเนื่องกับการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นให้พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ในการที่จะบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญอย่างแรกคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ายิ่ง การได้มา การธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องกระทำด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและด้วยความจริงใจ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเพราะเขาเหล่านั้นจะต้องทำหน้าที่ในการอบรม ฝึกฝน ให้แก่นักเรียนของชาติ เขาจะต้องเป็นต้นแบบ เขาจะต้องอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากเขาจะหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่นักเรียนของชาติแล้ว ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในท้องถิ่นต่าง ๆ เขาจะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างราชการและประชาชนเพราะเขาเหล่านั้นจะทำงานใกล้ชิดประชาชนด้านหนึ่งและในขณะเดียวกันเขาจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของราชการในฐานะที่เป็นข้าราชการครู ดังนั้นการปฏิบัติงานใดก็ตามที่สามารถทำให้เขามีขวัญกำลังใจเขามีความก้าวหน้า และเขาได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนแล้วไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวเขาเหล่านั้นโดยตรงเท่านั้น แต่กลับจะเป็นประโยชน์แก่ราชการ และประโยชน์แก่ประเทศชาติส่วนหนึ่งอีกด้วย (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2540)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการศึกษามีจำนวนมากจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจหรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในที่สุดจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจ ของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร เพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ (พัชรี คงดี, 2556) “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานอยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ มีขวัญและกำลังใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล (ปรียาพร วงศอนุดรโรจน์, 2547)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2568 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำให้ทราบถึงคุณภาพการบริหารงานวิชาการด้านคุณภาพนักเรียน ปีการศึกษา 2567 ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้ ได้พิจารณาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ปีการศึกษา 2566 กับปีการศึกษา 2567 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ย ลดลง 3 กลุ่มสาระ ดังนี้ 1) กลุ่มสาระภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ร้อยละ 4.10 2) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ



(ภาษาอังกฤษ) มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 4.03 3) กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ 2.84 ในขณะที่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ปีการศึกษา 2566 กับปีการศึกษา 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ประเมินศักยภาพการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูจึงประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) รวมทั้งการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ และปรากฏว่ามีจุดอ่อนจำนวน 9 ข้อ ดังในข้อที่ 7. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้บรรจุไว้ในนโยบายอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อทราบแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้นำไปพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

## หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

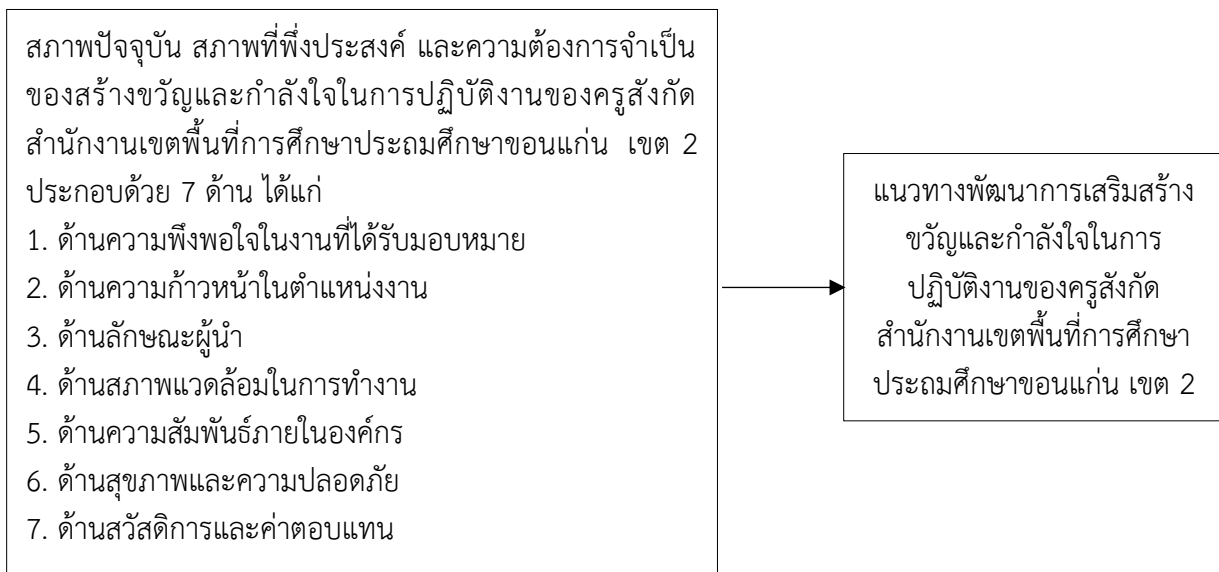
ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ขวัญ (Morale) เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งว่าเหว่ ท้อแท้และเสียกำลังใจ เนื่องจากการร้างและห่างไกลบ้าน การบาดเจ็บและการล้มหายตายจากไปหน่วยบริหารมีความหรือหน่วยเสนาธิการจำเป็นต้องสร้างสิ่งที่จะบำรุงขวัญให้ทหารมีจิตใจที่เข้มแข็งสามารถในการสู้รบกับข้าศึกศัตรู ขวัญจึงถูกนำมาใช้กับนักศึกษา เพื่อให้สามารถชนะอุปสรรคในการเรียน และขวัญได้นำมาใช้อย่างกว้างขวาง รวมทั้งในวงการอุตสาหกรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) กำลังขวัญในการทำงาน หมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก ทั้งนี้ก็โดยที่มุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของหมู่คณะหรือขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับกำลังขวัญในการ ทำงานนี้ อาจ แยกพิจารณาออกได้เป็น 2 ประการ คือกำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ (Group morale) กำลังขวัญทั้งสองประการนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่น กำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใดมีกำลังขวัญหมู่คณะต่ำ กำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมย่อมจะต่ำลงด้วยทั้งนี้เพราะว่ากำลังขวัญ



เป็นกำลังใจของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยที่รวมประกอบขึ้นเป็นดังนั้น กำลังขวัญของหมู่คณะ หรือองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังใจที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ 1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม 4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) ในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคี 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ 6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ 7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516)

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ เพื่อทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ นำมาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยต้องประกอบของ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

**ระยะที่ 2** ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขั้นที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขั้นที่ 2 ร่างแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ขั้นที่ 3 ประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน เพื่อร่างแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,962 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 208 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 โดยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

### **ขั้นตอนการวิจัย**

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยนำแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีการดำเนินการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

### **การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย**

1. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือการวัดผลการศึกษาและการศึกษาค้นคว้าเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)



1.2 กำหนดกรอบแนวคิด สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1.3 กำหนดรูปแบบข้อคำถาม โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แบบประมาณค่าชนิด เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format)

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ความชัดเจนของภาษา และอื่น ๆ เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.5 นำเครื่องมือที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครู จำนวน 30 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

1.7 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สันตามวิธี Item Total Correlation โดยมีค่าอำนาจจำแนก IOC อยู่ระหว่าง 0.42 – 0.78

1.8 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถามสภาพ ปัจจุบันของการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

1.9 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มี ค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่า ( $r_{xy}$ ) ตั้งแต่ 0.40 – 0.81

1.10 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) Cronbach (1970) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่า ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้

1.11 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดทำฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างขวัญและกำลังใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รูปแบบเอกสารแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การสร้างขวัญและกำลังใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

2. วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร PNI modified ของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)  $PNI\ modified = (I - D)/D$  โดย I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น (สภาพที่พึงประสงค์) และ D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

### **สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล**

#### **สรุปผลการวิจัย**

1. สภาพปัจจุบันของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความพอใจมากที่สุดในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.52$ ) รองลงมาคือ ลักษณะของผู้นำ ( $\bar{X} 4.19, S.D. = 0.62$ ) และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.55$ ) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.47$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.48$ ) ด้านลักษณะของผู้นำ ( $\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.47$ ) ตามลำดับ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีค่าเฉลี่ยรวม  $PNI_{Modified}$  เท่ากับ 0.12 พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $PNI_{Modified} = 0.15$ ) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ( $PNI_{Modified} = 0.14$ ) ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $PNI_{Modified} = 0.13$ ) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีจำนวน 21 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.07$ ) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.48$ )



### อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะท้อนว่าโรงเรียนในสังกัดมีฐานการบริหารที่เอื้อต่อการทำงานของครูพอสมควร ทั้งในด้านบรรยากาศ การจัดพื้นที่ และความพร้อมของสภาพการทำงาน ซึ่งผลลักษณะนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sareh และ Waichompu (2024) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังเสนอว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการมีนโยบายสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Khanthap (2022) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า แรงจูงใจและขวัญกำลังใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของขวัญกำลังใจครู เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการศึกษาระดับนานาชาติของ Soe และ Alegado (2024) ที่ใช้ข้อมูล TALIS 2018 จาก 5 ประเทศ พบว่า school climate มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครู และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงอาจกล่าวได้ว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” ไม่ได้เป็นเพียงองค์ประกอบทางกายภาพ แต่เป็นทุนทางองค์การที่หล่อเลี้ยงความรู้สึกมั่นคง ความผูกพัน และความพึงพอใจของครูต่อวิชาชีพด้วย และสอดคล้องกับ ชวลวิทย์ ยินทรัพย์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธร วัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เพียวร์ หมอเล็ก (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา แสงกรด (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ครูต้องการสูงสุดคือความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย แสดงให้เห็นว่า แม้ครูจะมีขวัญกำลังใจในระดับที่อยู่แล้ว แต่ยังคงหวังให้การมอบหมายงานมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้เกิดความสำเร็จในงานมากยิ่งขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Vajarat และ Titavero (2024) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะมิติที่เกี่ยวข้องกับสถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนว่าการจัดงานที่เหมาะสมกับบทบาทและความสามารถของครูเป็นเงื่อนไขสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ในต่างประเทศ Lülecı และ Çoruk (2018) พบว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ( $r = .76, p \leq .01$ ) จึงสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ว่า หากครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม ชัดเจน และมีความหมาย ย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และความพึงพอใจนั้นก็ย้อนกลับไปเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่ง “งาน”



ไม่ได้เป็นเพียงภาระหน้าที่ แต่เป็นกลไกกำหนดคุณค่าตนเองของครูในองค์กร หากงานที่ได้รับเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ขวัญกำลังใจย่อมยิ่งยืนมากกว่าการพึ่งแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว และยังสอดคล้องกับ พเยาว์ หมอเล็ก (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรสร้างทีมงานที่ดี ควรให้ความเท่าเทียม ในการยกย่องความสำเร็จ และควรมีระบบบริหารที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ นิรินทร์ดาว ปานเย็น (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นอย่างเสมอภาค ควรให้ความเท่าเทียมกันในการยกย่องความสำเร็จ ควรใช้ทฤษฎีในการวางแผนงาน และเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะทำงาน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยชี้ว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อนี้มีความสำคัญเชิงบริหารอย่างมาก เพราะสะท้อนว่า แม้ครูจะรับรู้สภาพปัจจุบันในทางบวก แต่ยังเห็น “ช่องว่าง” ในระบบสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรม ความมั่นคง และความรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Khanthap (2022) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านเงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคงเป็นหนึ่งในมิติสำคัญของแรงจูงใจและขวัญกำลังใจครู แม้จะไม่ใช่มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ยังคงเป็นปัจจัยฐานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับงานของ George (2023) และผลการวิจัยระบุว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นความต้องการจำเป็นลำดับต้น แสดงว่าครูมีได้ต้องการเพียงผลตอบแทนทางวัตถุ แต่ยังต้องการบรรยากาศของการยอมรับ การร่วมมือ และความเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงานด้วย ข้อนี้สอดคล้องกับ Vajasat และ Titavero (2024) ที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และครูให้ความสำคัญกับการทำงานประสานกัน การได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร ในมิติระหว่างประเทศ Cansoy et al. (2022) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครู และ ethical climate ยังเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนในความสัมพันธ์ดังกล่าว กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารคุณค่าอย่างชัดเจน และสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียน ครูจะรู้สึกพึงพอใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ว่าการพัฒนาขวัญกำลังใจของครูควรเริ่มจาก “วัฒนธรรมองค์กร” ควบคู่กับ “ระบบสิทธิประโยชน์” ไม่ใช่มุ่งเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังที่ Herzberg, (1959) ที่ระบุว่า การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมในองค์กร เช่น การให้รางวัล การจัดสวัสดิการ และการสร้างแรงจูงใจ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีจำนวน 21 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาในเทศก์ อาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากร และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น พบว่าผู้วิจัยมีการนำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผสมกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการ



พัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน นอกจากนี้ แนวทางที่ได้จากการวิจัยและได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าแนวทางดังกล่าวมีฐานจากข้อมูลเชิงประจักษ์และความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นระบบ เมื่อนำไปเทียบกับผลการศึกษาทั้งในไทยและต่างประเทศ จะเห็นความสอดคล้องในสาระสำคัญ 3 มิติ ได้แก่ (1) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (2) การมอบหมายงานและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมชาติ และ (3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำและความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นกลไกสำคัญต่อการอ้างกำลังใจครูและคุณภาพโรงเรียนในระยะยาว

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีจำนวน 21 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การมอบหมายงานตรงกับความสามารถและความถนัดของครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ การได้รับงานที่ชัดเจนช่วยลดความสับสนและความเครียด ทำให้ครูมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น 2) การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีดำเนินงานช่วยสร้างความรับผิดชอบและความผูกพันต่อหน้าที่ การได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูเองทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ 3) การกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนและสามารถประเมินผลได้ ช่วยให้ครูรู้ทิศทางของงานและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ การให้ข้อเสนอแนะและชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานต่อเนื่อง

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) จัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเข้ารับการอบรม หรือโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ช่วยให้ครูมองเห็นเส้นทางอาชีพและเกิดแรงจูงใจ 2) เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและกิจกรรมฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างความพร้อมทั้งทักษะและความรู้ช่วยให้ครูมั่นใจในการเติบโตและพัฒนาตนเอง 3) การติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของครูอย่างสม่ำเสมอ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ครูรู้สึกว่าความพยายามและผลงานของตนได้รับการยอมรับและมีแนวทางพัฒนาที่ชัดเจน

3. ด้านลักษณะของผู้นำ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้นำควรใกล้ชิดและเข้าใจความต้องการของครู ให้คำปรึกษาและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ผู้นำควรสื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดกว้าง แจ่มแจงแนวทาง นโยบาย และความคาดหวังให้ครูเข้าใจตรงกัน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะช่วยสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงาน 3) การให้กำลังใจและยกย่องความสำเร็จของครู รวมถึงสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ห้องเรียนสะอาด อุปกรณ์ครบถ้วน และพื้นที่ทำงานปลอดภัย ช่วยให้ครูทำงานได้สะดวกและลดความเครียด 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น พื้นที่ประชุมหรือห้องพักครูที่เหมาะสม ช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือกันได้ดีขึ้น 3) การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง เช่น แสงสว่าง เครื่องปรับอากาศ และอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย ช่วยให้ครูมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและทีมงาน ผ่านกิจกรรมร่วมมือหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่

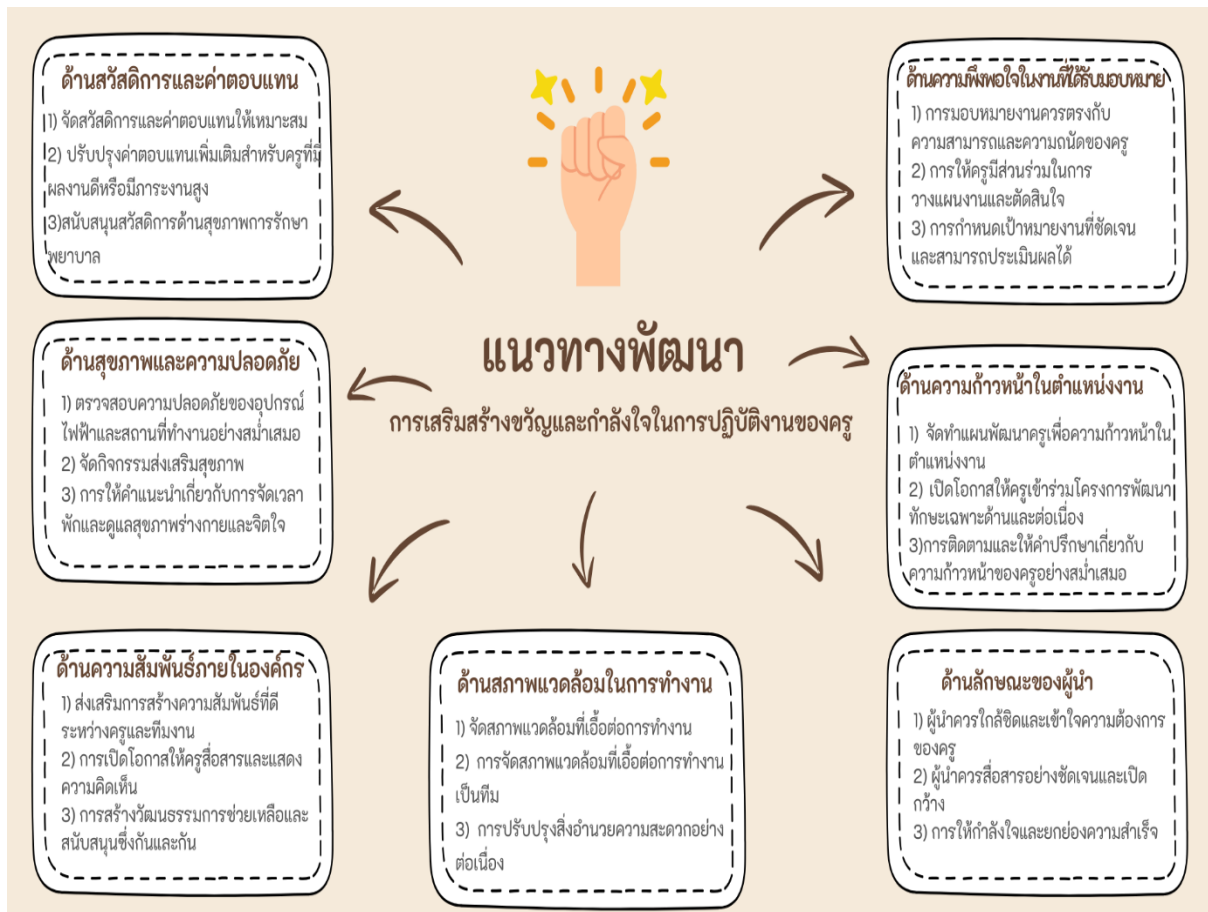


เป็นมิตร 2) การเปิดโอกาสให้ครูสื่อสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค ช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือภายในองค์กร ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ 3) การสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกว่าได้เผชิญปัญหาคนเดียว และสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ

6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ตรวจสอบความปลอดภัยของอุปกรณ์ไฟฟ้า และสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมั่นใจและลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การผ่อนคลาย และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ ทำให้ครูมีสมาธิและขวัญกำลังใจสูงขึ้น 3) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดเวลาพักและดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ต่อเนื่องและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1) จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับข้าราชการครู เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุด และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ช่วยสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ปรับปรุงค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับครูที่มีผลงานดีหรือมีภาระงานสูง เช่น ครูที่ทำงานหนักหรือมีผลงานเป็นเลิศควรได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ 3) สนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล และประกันชีวิต ครูจะลดความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและค่าใช้จ่ายส่วนตัว ทำให้สามารถทุ่มเทเวลาและความพยายามกับงานสอนได้เต็มที่

ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (ทั้งในด้านความพอใจมากที่สุดในด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน ลักษณะของผู้นำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ด้านความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน) โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สรุปได้ว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ช่วยสร้าง ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาและความสามารถในการสอน และมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า มีความต้องการด้านความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดความเครียดจากงานที่ซับซ้อน และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความเชี่ยวชาญของครู ยังช่วยสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอีกด้วย

3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาควรการนำผลวิจัยไปใช้จะช่วยให้งานสามารถกำหนด มาตรการและกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น การจัดฝึกอบรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การเสริมสร้างความร่วมมือภายในทีม และการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่ม แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและยั่งยืน

4. แนวทางการพัฒนาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ และแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบหลัก 7 ด้านและมีแนวทางการพัฒนา 21 แนวทางสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. มีการศึกษาวิจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้านโดยละเอียด โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2. มีการวิจัยติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางพัฒนาไปใช้อย่างคงทนและพัฒนาต่อไป

3. มีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อวางแผน กำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนา

4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5. มีการศึกษาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับ



## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2540). *เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรียานุช, นิลสวัสดิ์. (2561). *การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยวรรณ พลขำนิ1 และกฤษณก ดวงชาทม. (2567). แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 4(5), 142–158.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มารีเยะ สาระ และนวรรตน์ ไชยมภู. (2567). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอสุโขทัย โกลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(3), 404–419.
- ศิรินา วาจาสิทธิ์ และพระมหาเกรียงไกร ฐิตวิโร. (2567). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 8(1), 323–334.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>
- Cansoy, R., Parlar, H., & Türkoğlu, M. E. (2022). The mediating role of school ethical climate in the relationship between ethical leadership and job satisfaction. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(1), 214–227.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Khanthap, J. (2022). Teacher motivation and morale influencing the effectiveness of Bangkok Metropolitan Administration schools. *World Journal of Education*, 12(6), 39–48. DOI: 10.5430/wje.v12n6p39
- Lüleci, C., & Çoruk, A. (2018). The relationship between morale and job satisfaction of teachers in elementary and secondary schools. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(1), 54–78.
- Soe, H. Y., & Alegado, P. J. E. (2024). The impacts of school climate on teachers' job satisfaction: An analysis of Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 national data. *Kuramsal Eğitimilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 17(3), 676–697.