



แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมือง
พิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
**Enhancing the Morale and Motivation of Teachers Guideline in Schools of
Phichit Educational Consortium under Phichit Secondary Educational
Service Area Office**

จตุพร เทียงอยู่¹, นลวัช ยุทธวงศ์²

^{1,2}วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, ตาก, ประเทศไทย

Jatuporn Thiangyou¹, Nontawat Yuttawong²

^{1,2}Northern College, Tak, Thailand

✉: jazz6555@gmail.com

(Corresponding Email)

Received: 13 May 2025; Revised: 02 June 2025; Accepted: 27 June 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการจัดลำดับเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพโดยรวมการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน แนวทางการพัฒนา ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าครูต้องการให้ผู้บริหารชื่นชมผู้ที่ทำงานอย่างจริงจัง รับฟังความคิดเห็นของครูทุกระดับและให้ความร่วมมืออย่างเสมอภาค โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีระหว่างครูในทุกกลุ่มสาระและระดับชั้น รวมถึงส่งเสริมการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากครูทุกระดับตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสุขในองค์กร ทั้งนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครู ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และผลักดันให้มีการปรับระบบการเลื่อนวิทยฐานะให้มีความยืดหยุ่นและรวดเร็วขึ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าครูต้องการให้มีการส่งเสริมกำลังใจสำหรับผู้ทุ่มเทและสร้างผลลัพธ์เพื่อโรงเรียนและนักเรียน ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มี

บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือทันสมัย และควรได้รับการกระจายงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าควรมีรูปแบบการให้กำลังใจ เช่น การมอบดอกไม้แสดงความยินดีเมื่อครูสร้างผลงาน รวมถึงส่งเสริมการออม การใช้จ่ายอย่างพอประมาณ และมีเงินสำรองกรณีไปราชการ

คำสำคัญ : แนวทาง, การส่งเสริม, ขวัญและกำลังใจ

Abstract

This study aimed to examine the current state of teacher morale and motivation, as well as identify effective strategies for their enhancement, within schools in the Mueang Phichit Educational Cluster under the Phichit Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 175 participants, including school administrators, government teachers, educational personnel, and subject matter experts. Data were collected using questionnaires and structured interviews, and analyzed through descriptive statistics and content analysis. The results indicated that overall levels of teacher morale and motivation were high. Among the various factors, work achievement received the highest average score, followed by job security. In terms of job security, teachers emphasized the importance of school leaders recognizing dedicated staff, actively listening to teacher input at all levels, and ensuring fairness—particularly in welfare provision and task assignment. For workplace relationships, the findings suggested the need for activities that build collegiality among teachers across subjects and grade levels, while encouraging open dialogue and inclusive participation in decision-making processes. Regarding career advancement, it was recommended that administrators promote continuous professional development, support lifelong learning, and improve the academic promotion system to be more flexible and timely. In the area of work achievement, teachers appreciated recognition and encouragement for those who consistently show dedication and contribute positively to student outcomes and school improvement. They also requested a reduction in administrative duties unrelated to teaching and learning. With respect to the work environment, the study highlighted the need for appropriate working conditions, access to modern equipment, and fair task distribution based on individual strengths and competencies. Finally, in terms of compensation and welfare, the study recommended meaningful forms of recognition—such as presenting flowers to celebrate teacher achievements—as well as initiatives that promote financial literacy, including saving schemes, responsible spending, and contingency funds for official duties.

Keywords: strategies, teacher support, morale, motivation

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ได้ให้คำนิยามคำว่า “การศึกษา” หมายถึง “กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” และตาม พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวมีการกำหนดหลักการจัดการเรียนรู้มาตรา 8 การศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในหมวด

2 สิทธิและหน้าที่การศึกษาในมาตรา 10 บัญญัติการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ ร่างแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) ฉบับปรับปรุงในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตโดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยมีจุดเน้นนโยบายขับเคลื่อนระบบการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เกี่ยวเนื่องกับการส่งเสริม สนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นให้พัฒนาครูให้มีความพร้อม ด้านวิชาการและทักษะการ จัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมและ พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ขวัญและกำลังใจจึงเป็นพลังที่จะผลักดันให้ครู ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและ ด้วยความสมัครใจ หากครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้เกิด ประโยชน์ต่อการทำงานโดย ขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน สามารถเป็นเครื่องขับเคลื่อน ความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรแก่ผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการสำรวจเพื่อปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะทำให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานมากขึ้น รวมทั้งใส่ใจในบุคลากร มากยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (พระชรอ ยากองโค, 2561 : 28) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารทั้งบทบาทที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และได้รับมอบจาก ผู้มีอำนาจโดยต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ของงานและการประกันคุณภาพของ สถานศึกษา ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ทราบพันธกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน เป็นผู้ที่มีความสามารถ ครอบครอง ครอบครองคน และครอบครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่ กับความสามารถของผู้นำในการดูแลและเตรียมสมาชิกในองค์กรเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างออกไปจากเดิม โดยเฉพาะครู ต้องได้รับการพัฒนาทักษะในหน้าที่ให้เป็นมืออาชีพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องปรับบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาการศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถ ประสานพลังของครูในโรงเรียนรวมทั้งชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ หน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องมีบทบาทคือการทำอะไรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้ (นรมน ชันดี, 2561 : 36)

ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ ระบบการทำงานที่ ข้าราชการครูต้องอยู่ภายใต้ระบบการบริหารแบบราชการแบบรวมศูนย์ ที่เน้นเรื่องการทำตามระเบียบกฎเกณฑ์ มากกว่าเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการพัฒนาการทำงานด้วยตนเองเท่าที่ควร และครูแต่ละคน

ไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในอาชีพครูที่จะอุทิศตนและพัฒนาตัวเองให้ทำงานดีขึ้น (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็ยังมีปัญหานี้สิน และครูต้องทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอนหนังสือ คือ งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นงานที่ไม่มีเวลาไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนและปฏิเสธไม่ได้ ล้วนเป็นปัญหามันทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาชีพครู (สำนักขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2567)

สอดคล้องกับรายงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประจำปี 2567 ปรากฏว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีทั้งหมด 7 โรงเรียน คือ 1. โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม 2. โรงเรียนสระหลวงพิทยาคม 3. โรงเรียนสากเหล็กวิทยา 4. โรงเรียนหัวดงรัฐชนูปถัมภ์ 5. โรงเรียนวังทรายพูนวิทยา 6. โรงเรียนเมธีวิทยา 7. โรงเรียนวังกรดวิทยา ซึ่งมีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทของผู้บริหาร และบุคลากรหนึ่งคนต้องมีการรับผิดชอบในหน้าที่ที่หลากหลาย อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัจจัยที่จุดรั้งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เมื่อครบกำหนดครูก็จะเขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องของการบริหารงานบุคคล และปัญหาความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน อัตราการเข้า ออก การลา ของบุคคลในองค์กร ย่อมแสดงให้เห็นถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับต่ำ ต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา (สารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหา และสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ซึ่งครูเป็นกำลังหลักขององค์กรที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร และผลการศึกษาในครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถพัฒนางาน พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขอบเขตของการวิจัย กำหนดขอบเขตเนื้อหา แหล่งข้อมูลและตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ลักษณะที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกัน 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5. ด้านสภาพการทำงาน 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล แบ่งแหล่งข้อมูลออกเป็น 2 แหล่งตามระเบียบวิธีวิจัยคือ

1) ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นและแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการปฏิบัติหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับกลุ่มบริหารงานบุคคล ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Specific selection) ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด

3.1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

1) สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2) แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชากร มีวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นที่สะท้อนถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating scale) ดังนี้

5 หมายถึง ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. กำหนดกรอบข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 สำหรับการสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปร และประเด็นในการตั้งคำถาม

3. นำข้อมูลที่ได้มาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหาสร้างคำถาม นิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมประเด็นที่ เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย 6 ด้าน

4. ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนด ประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย คำถามเป็นรายข้อ เป็นแบบแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับคำแนะนำและทำการปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้อง เหมาะกับขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยในข้อคำถามได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 ระดับ คือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่เห็นด้วย = -1 โดยหาค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ และแก้ไขจำนวน 5 คน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา ค่า IOC พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ ครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน ในสหวิทยาเขตสามง่าม จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อพิจารณาหาความเชื่อมั่นของ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค ที่กำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไว้ที่ระดับ 0.80 ขึ้นไป ได้ค่า Reliability Statistics อยู่ที่ .770

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการ ค้นคว้าอิสระต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ถึงครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยการส่งมอบหนังสือต่อครูผู้สอน แจกแบบสอบถาม ชี้แจงทำความเข้าใจและนัดหมายเก็บแบบสอบถามคืน และเดินทางไปเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามในแต่ละด้านและแต่ละข้อโดยหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและแปลผลตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (class interval) 5 ระดับ (John W. Best, 1981) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

การหาแนวทางการส่งเสริมหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเป็นแหล่งข้อมูล จำนวน 9 คน จากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติเบื้องต้นที่กำหนด คือ ผู้บริหารการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า และมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารงานบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน และนักวิชาการทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จากข้อการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม จากนั้น นำแบบสอบถามมา ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำเครื่องมือกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ ฉบับใหม่ เพื่อนำไปใช้ ในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ต่อไป

วิธีการเก็บข้อมูล ประสานขออนุเคราะห์กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการส่วนตัว เสนอชื่อและขอหนังสือแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ นัดหมายและดำเนินการตามกำหนด นำ บันทึกผลการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการสัมภาษณ์มาพิมพ์สรุปประมวลรายด้านเรียงเป็นรายบุคคลแล้วสรุปอุปนิสัย วิเคราะห์ความสอดคล้องความคิดเห็นด้วยตารางวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ จัดลำดับตามความถี่จากสูงไปหา ต่ำ เสนอในรูปตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามลำดับ อภิปรายได้ตารางด้วยความเรียง

4. ผลการวิจัย

1. สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีผลแสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	
1	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.43	0.82	มาก
2	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.42	0.81	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.41	0.85	มาก
4	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.44	0.78	มาก
5	ด้านสภาพการทำงาน	4.34	0.85	มาก
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.35	0.84	มาก
เฉลี่ยรวม		4.40	0.83	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S. D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.44, S. D. = 0.85), รองลงมา คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.43, S. D. = 0.82), และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.42, S. D. = 0.81), ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.41, S. D. = 0.85), ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.35, S. D. = 0.84), ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.34, S. D. = 0.85)

2. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทาง สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมคนที่ขยันทำงานและยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และให้ความร่วมมือครูทุกคนทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมสวัสดิการครู อย่างเสมอภาค และครูควรได้รับการคุ้มครอง มีความยุติธรรมเมื่อมีผลประโยชน์ หรือการลงโทษโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมผูกสัมพันธ์ไมตรีระหว่างเพื่อนครูทุกคน เพราะครูบางกลุ่มที่สอนต่างหมวดต่างระดับชั้น และทำงานคนละกลุ่มงานอาจจะไม่รู้จักรักสนิทสนมกันมากพอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงถึงการยอมรับฟังผู้อื่นด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการของสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีทีมงานที่ดีจะทำให้เรามีความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ครูควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ แสวงหาความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นความตั้งใจการคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงาน

2.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูที่ทำผลงานเพื่อนักเรียน เพื่อโรงเรียนและตั้งใจทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ครูควรมีความทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด

2.5 ด้านสภาพการทำงาน

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจปัญหาต่างๆ ของบุคลากรและสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมจัดซื้อเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย เพื่อรองรับการศึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อยกระดับการศึกษาในโรงเรียนและปรับความคิดของ “ครู” ให้เท่าทันเทคโนโลยีหลายปัญหาเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับในสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และสถานศึกษามีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมหรือเป็นไปตามระเบียบ รองลงมาคือ ครูควรได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สุขภาพ เหมาะสมและครอบคลุม เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ และสถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโอกาส ต่าง ๆ

5. อภิปรายผล

1. สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอน โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการ ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมการให้วิทยฐานะที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเสริมความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ อีกทั้งผู้บังคับบัญชามอบหมายงานปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ การพิจารณาความดีความชอบ แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดีด้วยความยุติธรรม เป็น การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ในส่วนของเพื่อนร่วมงานต่างให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความจริงใจ และเต็มใจทุกคนต่างปฏิบัติงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ข้าราชการครูยังได้รับความคุ้มครองในด้านสวัสดิการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ภาวะดังกล่าวจึงส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก สอดคล้องกับแนวคิดของ วรา รัตน์ จันลาโสม (2563 : 19) ที่กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานต้องการให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ยังไปสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ มาสโลว์ (Maslow 1970, อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ ลาบรรเทา, 2564 : 12) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร แก้วคง (2566 : 17) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะผู้นำ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความมั่นคงปลอดภัยและยั่งยืน ได้รับความเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติทั้งการจัดสรรผลประโยชน์หรือการลงโทษ รวมถึงได้รับการคุ้มครองในการทำงานอันเป็นหลักประกันที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประกิจ ขอบรู้ (2562 : 103) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อบรรลุงานคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง ได้การยอมรับในการทำงานว่า ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561 : 71) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเนินมะปราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จากการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เกิดการพัฒนาตนเองให้เพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมโอกาสสร้างความก้าวหน้า จากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมนึก มีแก้ว (2562 : 347-349) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

ตรงตามความถนัด ความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ไปได้เสร็จสิ้นอย่างราบรื่น ผลงานมีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรวรรณ พิมพา (2562 : 78-79) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.5 ด้านสภาพการทำงาน รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดมีระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักที่เหมาะสม สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรวรรณ พิมพา (2562 : 200-214) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมเฉลี่ยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับ ภายในและภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑามาต โธรัตน์ (2566 : 112) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

2. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถนำแนวทางมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมคนที่ขยันทำงานและยอมรับฟังข้อเสนอแนะ และให้ความร่วมมือครูทุกคนทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมสวัสดิการครูอย่างเสมอภาค ครูควรได้รับการคุ้มครอง มีความยุติธรรมเมื่อมีผลประโยชน์ หรือการลงโทษโดยไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนความเชื่อมั่นหลักประกันที่ว่าตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดีก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ริฟอรรถ ยะโกะ (2564 : 20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า การรับรู้ถึงความมั่นคงและปลอดภัยว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความมั่นใจในตำแหน่งการงานที่ทำอยู่ รู้สึกภูมิใจในโรงเรียนแห่งนี้ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมีความมั่นคงปลอดภัยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคง

2.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมผูกสัมพันธ์ไมตรีระหว่างเพื่อนครูทุกคน เพราะครูบางกลุ่มที่สอนต่างหมวดต่างระดับชั้น และทำงานคนละกลุ่มงานอาจจะไม่ได้รู้จักสนิทสนมกันมากพอ และแสดงถึงการยอมรับฟังผู้อื่นด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงความ คิดเห็นและมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีทีมงานที่ดีจะทำให้เรามีความสุขในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทธพร วงศ์ตาชี (2565 : 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การทำงานของครูร่วมกับ เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคีและแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง มีความ จริ่งใจต่อกันและกัน ให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อ สัมพันธ์กันไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งเป็นที่รักใคร่ได้รับการ ยอมรับบรรยาภาศความเป็นญาติมิตร

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ครูควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ แสวงหาความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นความตั้งใจการคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาควณีย์ เชื้อสวยา (2564 : 138) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เกิดการพัฒนาตนเองให้เพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมโอกาสสร้างความก้าวหน้า จากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ

2.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการชื่นชมและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน มอบรางวัลให้แก่ครูที่ทำผลงานเพื่อนักเรียน เพื่อโรงเรียน หรือขยันและตั้งใจทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแห่งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประกิจ ขอบรู้ (2562 : 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็ม ความสามารถ 2) มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามบรรลุตตามวัตถุประสงค์ 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชม ชมเชยยกย่องเป็นแบบอย่าง 4) มีการเสริมแรง อย่างหลายรูปแบบเมื่อครู 5) บุคลากรในโรงเรียนมีผลการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

2.5 ด้านสภาพการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจปัญหาต่างๆของบุคลากรและสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมจัดซื้อเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย เพื่อรองรับการศึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อยกระดับการศึกษาในโรงเรียนและปรับความคิดของ “ครู” ให้เท่าทันเทคโนโลยี หลายปัญหาเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับในสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น และสถานศึกษามีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรวรรณ พิมพา (2562 : 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของ บุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้

2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สถานศึกษาควรมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมหรือเป็นไปตามระเบียบ ครูได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สุขภาพเหมาะสมและครอบคลุม เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำ มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโอกาส ต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกสร แก้วคง (2566 : 58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สวัสดิการในการทำงานเป็นประโยชน์ที่องค์กรให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและสุขภาพของพนักงาน สวัสดิการสามารถเป็นอะไรก็ได้ตั้งแต่เงินเดือนที่เรียกว่าค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์ทางสุขภาพ เช่น การให้ประกันเข้ารักษาพยาบาล แผนเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล การให้วันลาพักผ่อนอื่นๆ การสนับสนุนการศึกษา เช่น การสนับสนุนเรียนต่อบทใดบทหนึ่งและอื่นๆ อีกมากมายที่องค์กรต่างๆ สามารถให้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสมบูรณ์ขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีสภาพการปฏิบัติต่ำที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงาน องค์กรและผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางเพื่อประยุกต์ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ดังนี้

6.2 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดโครงการอบรมสร้างวินัยทางการเงิน การอยู่อย่าง พอเพียง ไม่ก่อหนี้สิน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และจัดสรรวงเงินให้พอเหมาะกับขนาดของโรงเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้รวมกลุ่มเป็นชุมชนแห่งความพอเพียง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรตามความเหมาะสมของโรงเรียน

6.3 ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

1. สหวิทยาเขตควรสร้างแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและมีระบบติดตามผลที่ชัดเจน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และความ ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพให้ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

6.4 ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

1. ผู้บริหารควรศึกษานโยบาย เรียนดี มีความสุข ของกระทรวงศึกษาธิการ และนำมาขยายผล ปรับใช้กับ บุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีความสุข ในทุกด้าน

2. ครูผู้สอนควรเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง มีวินัยทางการเงิน การอยู่อย่างพอเพียง ไม่ก่อหนี้สิน เพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเสมอ

6.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กำหนดขอบเขตการวิจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและ กำลังใจในระดับที่มากขึ้น ดังนี้

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ผลของความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน สถานศึกษา

6. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 (ฉบับที่ 4). กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- เกสร แก้วคง. (2566). แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฑามาศ โกรธรัตน์. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุภูมิ เชื้อสว. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2567, จาก <https://sesaopc.go.th/แผนปฏิบัติราชการ>
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.