

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกในกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทยได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ทั้งที่เป็นระยะยาวที่ได้เริ่มมาแล้วและจะทวีความรุนแรงมากขึ้น และผลต่อเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกในปี 2551 ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านการศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการหลักด้วยกันดังนี้คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ตามเป้าหมายปฏิรูปการศึกษา ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมไทยในการบริหารและการจัดการศึกษา

ในปัจจุบันองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และต่อเนื่องสอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่ง “สร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” ด้วยการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เชื่อมโยงทุกมิติอย่างบูรณาการให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเอง การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสร้างพันธมิตรการพัฒนาในประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพและความได้เปรียบด้านอัตลักษณ์ และคุณค่าของชาติ ทั้งทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนวัฒนธรรม ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน มาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่ง เป็นฐานการพัฒนา

ประเทศให้มั่นคงและสมดุล ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความสามัคคีใน
ในทุกภาคส่วนและทุกระดับเป็นฐานการพัฒนาประเทศที่มั่นคง และสมดุลมุ่งสู่การอยู่ร่วมกันใน
สังคมอย่างมีความสุข และเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2555 : 23) การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็น
อย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็น
หน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม
ศักยภาพและเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการบำรุงขวัญ
และกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรยึดถือและ
ปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหาร
และจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 ซึ่งอาศัยอำนาจใน มาตรา 5 และ 37 วรรคสอง
แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม
พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้ง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ในปี
การศึกษา 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน
35 โรงเรียน บุคลากรทางการศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา) จำนวน 96 คน ครูผู้สอน จำนวน
1,752 คน พนักงานราชการ จำนวน 79 คน และนักเรียน จำนวน 37,660 คน (สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. 2554 : 32 – 33)

การบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคล หรือ กลุ่มคนในหน่วยงาน เป็น
องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้งานหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี
ประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งนั้นมีหลาย
ประการ คือมีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบงาน
อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ พยบัต บุญเพ็ง (2553 : 14) ขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ โดยถ้าบุคลากรในหน่วย หรือโรงเรียนมีขวัญ
กำลังใจที่ดี ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือ
ร่วมใจกันในการปฏิบัติงานได้ดีและสามารถส่งผลให้ได้ผลงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี

ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ย่อมจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ในทางตรงข้าม ถ้าบุคลากรในองค์กรใดขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน หรือขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมีหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุผล หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือ ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจมีความสุขหรือไม่มีความสุข เมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็สูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 159)

ครูเป็นบุคคลเสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมายโดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นหากครูขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และที่สำคัญคือ คุณภาพของการจัดความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ มีแต่เพียงโอกาสความก้าวหน้าเท่านั้น ที่มีกำลังใจและกำลังใจอยู่ระดับต่ำ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครู จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับกำลังใจและกำลังใจของครู ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับกำลังใจและกำลังใจของครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังใจและกำลังใจของครู และสวัสดิการที่ดี จะไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครู (พยนต์ บุญเพ็ง. 2553 : 1 - 2)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนเขาไร่ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 26 เพื่อจะได้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในการปฏิบัติงาน และจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหาร เพื่อให้ข้าราชการครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อใช้ทบทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรรสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา หรือองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อยู่ระดับใด
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่
3. มีข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจต่อการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยซึ่งได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยและตามแนวคิดของ แอทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman. 1987) มาสโลว์ (Maslow. 1970) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) แมคเกรเกอร์ (Mc.Greger. 1966) เฮอร์แมน (Herman. 1970) ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962) แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland. 1961) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1969) และถนอมรัฐ ชลอสเลิศ (2550) และโกมล บัวพรม (2553) ซึ่งวิเคราะห์เคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
- 1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,687 คน จาก 35 โรงเรียน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน ได้จากการเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 313 คน

2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยศึกษาจำนวนประชากรตามโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 0 - 500 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 501 - 1,500 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1,501 - 2,500 คน และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,501 คน ขึ้นไป

2.2.3 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างออกตามจำนวนกลุ่มประชากร และขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน

2.2.4 เทียบบัญญัติไตรยางศ์ของโรงเรียนแต่ละขนาด

2.2.5 สุ่มโรงเรียนตามจำนวนที่ได้ในแต่ละขนาด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของประชากรครบตามจำนวนที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน

3.1.1 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.3 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.4 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญและกำลังใจต่อการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

3.2.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

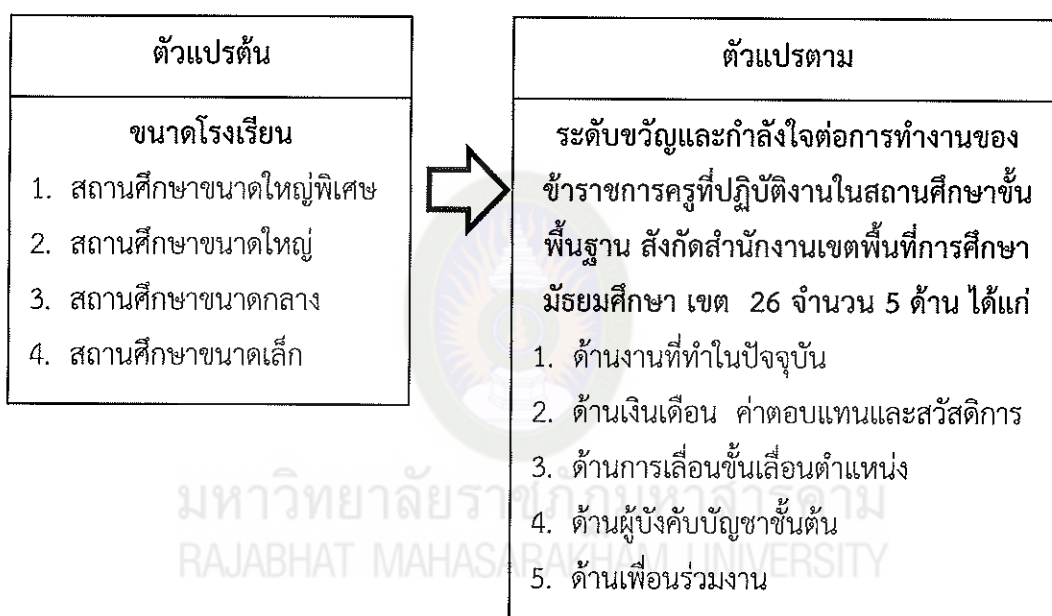
3.2.3 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3.2.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

3.2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยอาศัยกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์งานวิจัย และตามแนวคิดของ แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman. 1987) มาสโลว์ (Maslow. 1970) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) แมคเกรเกอร์ (Mc.Greger. 1966) เฮอร์แมน (Herman. 1970) ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962) แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland. 1961) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1969) ฌอนมรัฐ ชลอสเลส (2550) และโกมล บัวพรหม (2553) ซึ่งวิเคราะห์เคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ข้าราชการครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. **ขวัญและกำลังใจ** หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร โดยถ้าบุคลากรในหน่วยงาน หรือโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานได้ดี และสามารถส่งผลให้ได้ผลงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดี

4. **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำหน้าที่ของข้าราชการครูซึ่งได้แก่ การสอน การให้คำปรึกษา การทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5. **ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์กรประกอบที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

5.1 **ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน** หมายถึง งานการสอนและอื่น ๆ ที่เป็นหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบที่นอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวนผู้ร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขเพราะถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติ เพื่อเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.2 **ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับการตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัลและสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นธรรมเสมอภาคมีความเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ซึ่งจะต้องมีความเป็นธรรมที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.3 **ด้านเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นและการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การกำหนดกฎเกณฑ์การลา เพื่อดูงานและศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา การพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เพื่อเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในงาน จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีทักษะการบริหารงานมีทักษะและศิลปะในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง รับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครู ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของครู ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนา งานอย่างเป็นระบบ มีความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

5.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน และมีความรู้สึกที่ดี และทัศนคติที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ ยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน มีน้ำใจไมตรีเอื้ออารีต่อกันให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบระบบการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบสอนแทน หรือรับผิดชอบงานบางอย่างกรณีได้รับการร้องขอ และมีการพบปะสังสรรค์ ระหว่างครอบครัว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน

6. ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ที่แบ่งตามจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการแบ่งเป็น 4 ขนาด ได้แก่

6.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 0 - 500 คน

6.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 501 - 1,500 คน

6.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1,501 - 2,500 คน

6.4 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,501 คน ขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 คือ หน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดูแลด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและคณะครูได้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อื่นตลอดจนผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์และปรับใช้ ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY