

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Promoting Morale for Government Employees under the Secondary
Educational Service Area Office Surin

ธนภุต ศิริโคม¹, สุชิน ม่วงมี² และ วิชัย จันทร์จรรย์³

Tanagrit Sirichom¹, Suchai Mougme², and Wichai Janjamroon³

คณะบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ

Graduate School, Rajapark Institute, Thailand

E-mail: tanagrit25199@gmail.com

Received January 14, 2025; Revised March 7, 2025; Accepted March 19, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.959 และสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) แนวการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 แนวทาง พบว่า 1) เพิ่มการสื่อสารที่เปิดช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ 2) รู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับ การรับฟัง 3) ให้คำชมและการยอมรับอย่างจริงใจ 4) สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง 5) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ; ขนาดสถานศึกษา; ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Abstract

This article aimed to 1) study the Educational Promotion of Morale for Government Employees, 2) compare the Promotion of Morale for Government Employees classified by gender, age, work experience, and school size, and 3) provide recommendations for Promoting Morale for Government Employees under the Secondary Educational Service Area Office Surin. Based on the opinions of school administrators. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire, achieving a reliability score 0.959. Qualitative data were gathered through structured interviews. Statistical analysis included mean, percentage, and standard deviation. The research results found that. 1) The results of the study, Educational Promotion of Morale for Government Employees under the Secondary Educational Service Area Office Surin, indicated an overall high level of morale. When considering each aspect, the highest average was found in work achievement. 2) The results of compare of Promoting Morale for Government Employees classified by gender, age, work experience, and school size under the Secondary Educational Service Area Office Surin, categorized by gender, age, work experience, and school size, revealed no statistically significant differences at the .05 level. 3) Strategies for the recommendations of Promoting Morale for Government Employees under the Secondary Educational Service Area Office Surin. based on the opinions of school administrators, include five key approaches: 1) Increase communication by providing channels for employees to express their views and suggestions freely. 2) Ensure employees feel involved and heard. 3) Offer sincere praise and recognition. 4) Create opportunities for self-development. 5) Promote good relationships between superiors and subordinates.

Keywords: promoting morale for government employees; size of the educational institution; The Secondary Educational Service Area Office Surin.

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570 หมายความว่า 9 ยังมีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน 2 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมใน 2 ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อทำงานให้กับโรงเรียนหรือหมู่คณะให้ประสบผลสำเร็จ (Kaewyasri & Podapol, 2023) ปัญหาทางด้านกำลังใจบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานอาจไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หรือบุคลากรต้องแบกรับหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นในแต่ละคน บางคนอาจจะทำงานมากหรือบางคนอาจทำงานน้อย “ขวัญกำลังใจ” จึงเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานเพราะขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ใ้งานนั้นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจ คือ สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน และพยายามร่วมมือกัน เพื่อให้งานทุก ๆ ด้านที่รับผิดชอบจะมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ประเทศชาติเกิดความมั่นคง ประชาชนมีสันติสุขยั่งยืน ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจงานที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาอย่างรวดเร็ว (Nilthongkum, 2023) จากผลการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งมีโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจ หน่วยงาน และเกี่ยวข้องกับงานกำหนดแผนการปฏิบัติงาน กำกับควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ วินิจฉัย ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครอง ระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อประเมิน

สัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากโครงการที่กล่าวมาแล้วนั้นพบว่าโครงการที่มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครอง ระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานราชการแทบจะไม่ปรากฏหรือมีน้อยมาก (The Secondary Educational Service Area Office Surin, 2024)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มีความรู้ ความเข้าใจ ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้การบริหารประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบาย ของสถานศึกษา นำผลการวิจัยที่ได้เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในด้านการบริหารงานของสถานศึกษาและส่งผลให้พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอ้างอิงจากงานวิจัยของ Wongtakee et al. (2023), Lertdechajiranon (2022), Phamorn (2021), Junmoon (2020), Klibngern (2020), Nganlasom (2020), Chobroo (2019), Ninkaew (2019), Pimpa (2019), and Sornwattana et al. (2019) โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานราชการ รู้สึกมีขวัญกำลังใจ มีความสุข และทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการสร้างสภาพจิตใจในตัวเองที่ทำ และในองค์กรที่ทำงานอยู่ โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจนี้มีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่น

ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อการเป็น พนักงานราชการ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชื่อเสียง ได้รับการส่งเสริมต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความยินดีที่จะทำงาน ถือได้ว่าส่งผลสำเร็จกับการทำงานต่ออนาคตและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้ร่วมงานยอมรับและให้เกียรติในความสามารถ มีส่วนร่วมในปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความเจริญเติบโตต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจ และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อความรับผิดชอบสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ร่วมส่งผลประกวดในทุกระดับ และเกิดความก้าวหน้าต่ออาชีพ ส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเอง เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรมี ความสะดวก รวดเร็ว การลาวันหยุดชดเชย การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง กู้ยืม ได้รับรางวัลเป็นขวัญกำลังใจ โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจน การชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มึผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี มีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ได้รับการไว้วางใจ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ต่อผลสำเร็จของงาน และ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เห็นความรู้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและยินดี รับราชการตำแหน่งพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ด้วยความมั่นคงและมีเกียรติ

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียนอาคารเรียนสื่อการเรียนการสอน ห้องประกอบการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เอกสารต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานและ ปริมาณงานที่ได้รับความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครุมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

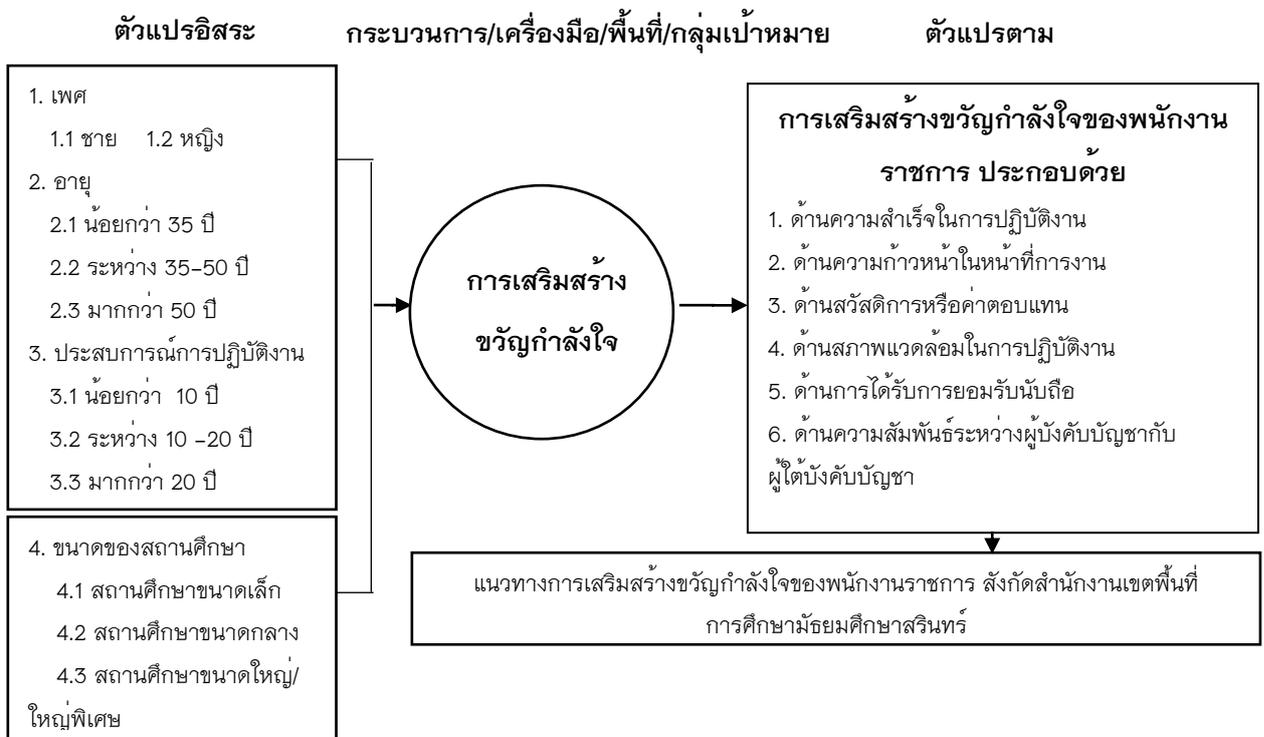
1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจทุกครั้งในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาและขอรับคำแนะนำแก้ไข

ปัญหาทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับด้านการปฏิบัติงาน ให้ความสนใจ การปฏิบัติงานเหมือนเป็นญาติมิตร ใกล้ชิดและเป็นกันเอง

สรุปการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ตั้ง จะต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านต่างๆประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธี พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกเป็นขนาดเล็ก, ขนาดกลาง ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ประชากร คือ พนักงานราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 180 คน ตัวอย่าง คือ พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 124 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน แบบเทียบ สัดส่วนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

1) แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดย กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.959

2) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ใช้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ รวบรวมข้อมูลโดย กลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 3 คน ผู้อำนวยการ สถานศึกษาขนาดกลาง 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 คน นำข้อมูล เชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วย ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยาย เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลศึกษาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--|------------------|-------------|------------|-------|
| | \bar{x} | S.D. | แปลผล | ลำดับ |
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.48 | 0.45 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.25 | 0.47 | มาก | 5 |
| 3. ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน | 4.15 | 0.54 | มาก | 6 |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | 4.45 | 0.42 | มาก | 2 |
| 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.34 | 0.45 | มาก | 3 |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.26 | 0.60 | มาก | 4 |
| รวม | 4.32 | 0.42 | มาก | |

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ตารางที่ 2.1 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ | เพศชาย | | เพศหญิง | | t | Sig |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.53 | 0.41 | 4.44 | 0.47 | 1.07 | 0.24 |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.29 | 0.45 | 4.21 | 0.47 | 1.00 | 0.31 |
| 3. ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน | 4.21 | 0.51 | 4.09 | 0.56 | 1.30 | 0.19 |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | 4.50 | 0.39 | 4.39 | 0.43 | 1.42 | 0.15 |
| 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.40 | 0.42 | 4.29 | 0.47 | 1.33 | 0.19 |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.32 | 0.57 | 4.19 | 0.63 | 1.10 | 0.27 |
| รวมเฉลี่ย | 4.37 | 0.39 | 4.27 | 0.43 | 1.41 | 0.16 |

จากตารางที่ 2.1 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.2 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานราชการ | แหล่งความ แปรปรวน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|------------|-------|-----|------|------|-------|
| | ระหว่างกลุ่ม | ภายในกลุ่ม | | | | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.60 | 2 | 0.30 | 1.52 | 0.22 |
| | ภายในกลุ่ม | | 24.02 | 121 | 0.19 | | |
| | รวม | | 24.62 | 123 | | | |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.78 | 2 | 0.39 | 1.83 | 0.17 |
| | ภายในกลุ่ม | | 25.90 | 121 | 0.21 | | |
| | รวม | | 26.69 | 123 | | | |
| 3. ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | | 1.33 | 2 | 0.66 | 2.28 | 0.11 |
| | ภายในกลุ่ม | | 35.18 | 121 | 0.29 | | |
| | รวม | | 36.51 | 123 | | | |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.35 | 2 | 0.17 | 0.99 | 0.37 |
| | ภายในกลุ่ม | | 21.25 | 121 | 0.17 | | |
| | รวม | | 21.59 | 123 | | | |
| 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | | 1.45 | 2 | 0.72 | 3.67 | 0.02* |
| | ภายในกลุ่ม | | 23.89 | 121 | 0.19 | | |
| | รวม | | 25.34 | 123 | | | |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | | 1.67 | 2 | 0.83 | 2.32 | 0.10 |
| | ภายในกลุ่ม | | 43.29 | 121 | 0.35 | | |
| | รวม | | 44.95 | 123 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | | 0.83 | 2 | 0.41 | 2.45 | 0.09 |
| | ภายในกลุ่ม | | 20.57 | 121 | 0.17 | | |
| | รวม | | 21.41 | 123 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2.2 พบว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2.3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานราชการ | แหล่งความแปรปรวน | | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|------------|-------|-----|------|------|------|
| | ระหว่างกลุ่ม | ภายในกลุ่ม | | | | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.11 | 2 | 0.05 | 0.29 | 0.75 |
| | ภายในกลุ่ม | | 24.51 | 121 | 0.20 | | |
| | รวม | | 24.62 | 123 | | | |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.06 | 2 | 0.03 | 0.13 | 0.87 |
| | ภายในกลุ่ม | | 26.62 | 121 | 0.22 | | |
| | รวม | | 26.69 | 123 | | | |
| 3. ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.16 | 2 | 0.08 | 0.27 | 0.76 |
| | ภายในกลุ่ม | | 36.35 | 121 | 0.30 | | |
| | รวม | | 36.51 | 123 | | | |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | | 0.28 | 2 | 0.14 | 0.80 | 0.45 |
| | ภายในกลุ่ม | | 21.31 | 121 | 0.17 | | |
| | รวม | | 21.59 | 123 | | | |
| 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | | 0.05 | 2 | 0.03 | 0.13 | 0.87 |
| | ภายในกลุ่ม | | 25.28 | 121 | 0.21 | | |
| | รวม | | 25.34 | 123 | | | |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | | 0.28 | 2 | 0.14 | 0.38 | 0.68 |
| | ภายในกลุ่ม | | 44.67 | 121 | 0.37 | | |
| | รวม | | 44.95 | 123 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | | 0.01 | 2 | 0.00 | 0.02 | 0.97 |
| | ภายในกลุ่ม | | 21.41 | 121 | 0.17 | | |
| | รวม | | 21.41 | 123 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2.3 พบว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ของพนักงานราชการ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|--------|-----|------|------|------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.18 | 2 | 0.09 | 0.45 | 0.64 |
| | ภายในกลุ่ม | 24.44 | 121 | 0.20 | | |
| | รวม | 24.62 | 123 | | | |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.09 | 2 | 0.05 | 0.21 | 0.80 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.59 | 121 | 0.22 | | |
| | รวม | 26.69 | 123 | | | |
| 3. ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 0.01 | 2 | 0.01 | 0.02 | 0.97 |
| | ภายในกลุ่ม | 36.499 | 121 | 0.30 | | |
| | รวม | 36.511 | 123 | | | |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.09 | 2 | 0.04 | 0.25 | 0.78 |
| | ภายในกลุ่ม | 21.51 | 121 | 0.17 | | |
| | รวม | 21.59 | 123 | | | |
| 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 0.27 | 2 | 0.13 | 0.67 | 0.51 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.06 | 121 | 0.21 | | |
| | รวม | 25.34 | 123 | | | |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 0.10 | 2 | 0.05 | 0.13 | 0.87 |
| | ภายในกลุ่ม | 44.85 | 121 | 0.37 | | |
| | รวม | 44.95 | 123 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.04 | 2 | 0.02 | 0.11 | 0.89 |
| | ภายในกลุ่ม | 21.373 | 121 | 0.17 | | |
| | รวม | 21.414 | 123 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2.4 พบว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน การวางแผนที่ดี การใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในการทำงานทาง

การศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน การบริหาร หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ โดยเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น มีพัฒนาการด้านทักษะที่ต้องการ หรือโรงเรียนได้รับการรับรองคุณภาพ

2) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในอาชีพ โดยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย สร้างผลงานที่มีคุณค่า และได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลมาจากความพยายามของบุคคลเอง รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การวางแผนที่ดี การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จในอาชีพ

3) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งต้องเป็นธรรม ชัดเจน และเหมาะสมกับผลงาน มีการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การเลือกงานจึงควรพิจารณาถึงสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ประกันสุขภาพ, ค่ารักษาพยาบาล, การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเล่าเรียนบุตร, ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี, การเดินทางท่องเที่ยว

4) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจและสังคม ซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและการทำงานร่วมกันที่เป็นทีม

5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในสถานศึกษา การที่บุคคลได้รับความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และเคารพจากบุคคลอื่นในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นักเรียน หรือผู้ปกครอง การที่บุคลากรได้รับความเชื่อถือและความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

6) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก การสร้างความร่วมมือและการสื่อสารที่ดี โดยผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือ การสื่อสารที่ดี ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการให้กำลังใจ ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างมีอาชีพ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสทรินทร์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน การวางแผนที่ดี การใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในการทำงานทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน การบริหาร หรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ Somwattana et al. (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Klibngern (2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสทรินทร์ 1) จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Junmoon (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertdechajiranon (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการส่งเสริมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความยินดีที่จะทำงาน ถือได้ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในอนาคต รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชื่อเสียง ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ตาม เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somwattana et al. (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ด้วยความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องจากผลงานและได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งได้รับ

พิจารณาเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย รวมถึงได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างดี ผู้บังคับบัญชapakครองด้วยความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันที่ดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewyasri and Podapol (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Take (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานช่วยให้งานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถทำงานได้ทันเวลาและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในการทำงาน ชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและทำงานพิเศษเพิ่มพูนความรู้ ด้านเงินเดือนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอและบรรยากาศเป็นมิตร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามาก ผู้บังคับบัญชapakครองด้วยความเป็นกันเองและพร้อมให้คำปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nganlasom (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nuwongsri et al. (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากความร่วมมือของครู นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการวางแผนที่ดีและการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลให้การสอนและการบริหารบรรลุเป้าหมาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมาจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทนต้องเป็นธรรมและเหมาะสม พร้อมสวัสดิการเสริม เช่น ประกันสุขภาพ และทุนการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือคือการที่บุคลากรได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งเสริมขวัญกำลังใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongtakee et al. (2023), Lertdechajiranon (2022), and Tummaroja and Montaisong (2022)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบไปด้วย 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน



ภาพที่ 1 แนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.959 และหาแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบผลการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 3) แนวการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ พบว่า เกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน การวางแผนและการประเมินผลที่ดี สร้างความก้าวหน้าในอาชีพมาจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเอง ให้สวัสดิการเป็นธรรมและเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีมีปลอดภัย ให้การยอมรับการได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ผลการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ประเด็นที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในการลา วันหยุดราชการ ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้รับสวัสดิการ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมและควรได้ตามกฎหมายกำหนด

2) ผลการเปรียบเทียบผลการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ สนับสนุนการทำงานการแสดงความยินดีต่อความสำเร็จสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างการยอมรับ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ให้สวัสดิการที่เหมาะสม ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3) สถานศึกษาควรมีแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วน การวางแผนและการประเมินผลที่ดี สร้างความก้าวหน้าในอาชีพมาจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเอง ให้สวัสดิการเป็นธรรมและเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีมีปลอดภัย ให้การยอมรับการได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. ควรศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

References

- Chobroo, P., & Khantap, J. (2019). A study of morale of teachers and educational personnel in Phasicharoen district Bangkok. *Journal of Educational Administration and Leadership Sakon Nakhon Rajabhat University*, 7(28), 166–174.
<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=665>
- Junmoon, N. (2020). Morale and encouragement to work of the teachers of Piboon Prachasan school under the Special Educational Administration Office Ministry of Education. *Journal of Education Bangkokthonburi University*, 8(2), 121–132.
<https://journal.bkkthon.ac.th/edu/journal/50>
- Kaewyasri, W., & Podapol, C. (2023). Performance morale of teachers in schools under Loei primary educational service area office 1. *Ratanabuth Journal*, 5(3), 341–355.
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/3788>
- Klibngern, K. (2020). *Motivation affecting the morale of personnel in the Security Center, Royal Thai Army Headquarters*[Independent study, Ramkhamhaeng University].
- Lertdechajiranon, C. (2022) *The exercise of administrative powers affecting morale in work performance of teachers under the secondary educational service area office Sakon Nakhon*[Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Nganlasom, W. (2020). *Work morale of government employees and temporary teachers in schools under secondary educational service area office 23*[Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].

- Ninkaew, N. (2019). Morale in working of officers at Phetchaburi Government Saving Bank Officers. *Journal of Administrative and Management*, 7(2), 35–46. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/219370>
- Nilthongkum, G., & Limploy, N. (2023). Morale in performing duties in the situation of the Coronavirus Disease 2019 epidemic of non-commissioned officers of the engineer department Panurangsi camp, Ratchaburi province. In *NPRU Conference 15, Nakhon Pathom Rajabhat University*, 13–14 July 2023 (pp. 1459–1472). Mida Grande Hotel Dvaravati Nakhon Pathom.
- Nuwongsri, T., Kotta, P., & Phoklin, S. (2023). The morale and encouragement for job performance of teachers under Yasothon primary educational service area office 1. *Srisaket Rajabhat University Journal*, 17(1), 147–161. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/256789>
- Phamorn, N. (2021). *Factors affecting the morale on work performance of government teachers in Pamutprakan primary educational service area office 2*[Master's thesis, Rangsit University].
- Pimpa, P. (2019). The development of morale indicators of teachers in school under secondary educational service area office 23[Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Sornwattana, B., Teeravanittrakul, S., & Rak-Ngam, C. (2019). Leadership affecting to morale on teachers work performance under the Ratchaburi primary educational service area office 2. *Journal of Graduate School, Sakon Nakhon Rajabhat University*, 16(74), 154–167. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/118539>
- Take, M. (2019). The role of school administrators on morale boosting for teachers in the unrest situation under the Yala primary educational service area office. *Journal of Yala Rajabhat University*, 14(3), 379–390. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yru_human/article/view/190586
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *The thirteenth national economic and social development plan (2023–2027)*. Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister, Thailand.
- The Secondary Educational Service Area Office Surin. (2024). *Annual operational plan for the fiscal year 2024*. Office of the Policy and Planning for Basic Education, The Secondary Educational Service Area Office Surin.

- Tummaroj, P., & Montaisong, T. (2022). Factors affected on morale and encouragement for teachers to work in schools of Nakhonnayok primary educational service area office. *Journal of Legal Administration and Local Innovation*, 8(3), 253–264. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/253783>
- Wongtakee, K., Jantarak, S., & Nanthasri, W. (2023). Desirable characteristics of school administrators affecting the morale of teachers working under Sakon Nakhon primary educational service area office 3. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 20(91), 150–158. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/257761>