

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

นิลุบล ภมร^{1*}, วัลลภา เณลิมวงศาเวช²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัย
รังสิต

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และปัจจัยที่มีผล
ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตาม
สัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
เป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตาม
ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความเป็น
อิสระในการปฏิบัติงาน (X_1) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (X_2) และปัจจัยด้าน
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X_3) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน
ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการ
พยากรณ์ที่ $\pm .23$ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย คือ

$$\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$$

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ผลการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู



*Factors Affecting the Morale on Work Performance of Government Teachers in
Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2*

Nilubol Phamorn^{1}, Wallapa Chalermvongsavej²*

¹Graduate Student, Master of Education in Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

²Assistant Professor Dr., Suryadhep Teachers College, Rangsit University

Abstract

This research aimed to investigate teachers' goodwill and factors affecting their goodwill. The subjects were 350 teachers under the supervision of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2021, obtained through stratified random sampling which was conducted according to the number of population in each district. The instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The result revealed that: 1) Teachers' goodwill was high. The highest mean was displayed by sense of responsibility, followed by sense of security, sense of belonging, and job satisfaction, respectively. 2) Teachers' goodwill varied according to demographic factors including gender, age, and size of the school with a significance level of .05. 3) In terms of factors affecting teachers' goodwill, job freedom (X_1) mostly affected teachers' goodwill, followed by work environments (X_2), and the role of school administrators (X_3). These three factors could explain 85% of the variability with a forecasting error of $\pm .23$. The regression could be calculated through the equation,

$$\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$$

Keywords: Morale, Work Performance, Government Teachers



ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 11 เป็นต้นมา จนถึงฉบับที่ 12 ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อการศึกษาในประเทศทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องพัฒนากระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างรอบด้าน ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562, น. 1-5) สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ให้มีการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาประชาชนไทยให้เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าโรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุด ในการที่จะพัฒนาประชาชนในชาติให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงเป็นผลให้โรงเรียนจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในและกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดได้ (กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์, 2560, น. 2) องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือขวัญกำลังใจที่ดีของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดการพลังในทางบวกและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนั้นหากต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น (สมบูรณ์ นาควิชัย, 2560, น. 16-29)

จากงานวิจัยเบื้องต้นของสุภาพรณ สุขทอง (2559, น. 3-5) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใกล้เขตนิคมอุตสาหกรรม ทำให้สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อาทิเช่น มลภาวะที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม จำพวกฝุ่น ควัน และเสียง รวมถึงการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องเจอกับปัญหาการจราจรติดขัด เนื่องจากโรงงานเหล่านี้มีจำนวนคนเดินทางมาทำงานจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ข้าราชการครูส่วนใหญ่นอกจากจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแล้ว ยังมีภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการครูไม่มีเวลาว่างหรือรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นภาระที่หนักเกินไป และไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่าหรือมีค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้บุคลากรครูบางส่วนยังต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ปัจจัยที่ไม่เพียงพอแทบทุกด้านทั้งเรื่องงบประมาณ อุปกรณ์การ



เรียนการสอน และกำลังพลที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น บุคลากรครูขาดความเป็นอิสระในการทำงานในการตัดสินใจ และได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นต้น สภาพดังกล่าวย่อมนำไปสู่การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายทั้งต่อสถานศึกษา นักเรียน ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ข้าราชการครูนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศและในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในการศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากร
2. สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำว่าขวัญกำลังใจ มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า Esprit De Corps ซึ่งในระยะแรก ขวัญเป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่ง



บำรุงขวัญ และต่อมาได้นำหลักการนี้มาใช้ในทุก ๆ วงการทั้งวงการอุตสาหกรรม วงการบริการ ตลอดจน วงการการศึกษา (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, น. 1)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูมาแล้ว ในหลากหลายบริบท แต่พบว่าเป็นเพียงการศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรที่ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูเท่านั้น ยังไม่พบการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรซึ่งมีรายงานการวิจัยที่บ่งชี้ให้เห็นได้ว่าส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจได้ จึงมีความจำเป็นที่แต่ละองค์กรต้องสำรวจขวัญกำลังใจของบุคลากรอยู่เสมอ และยังไม่พบว่ามีการศึกษาโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ผู้วิจัยได้คัดสรรมา จึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของข้าราชการครู ดังนี้

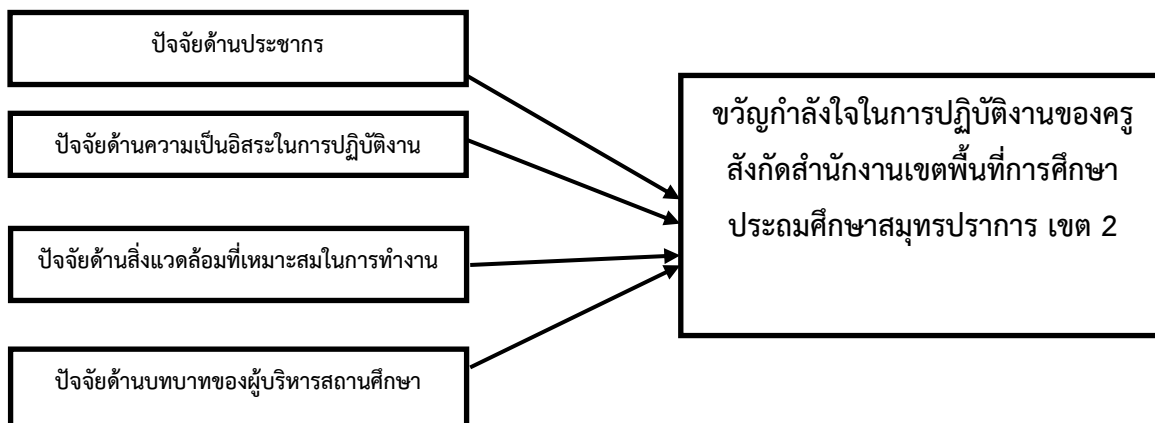
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ในการแสดงออกของข้าราชการครูที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยข้าราชการครูเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุม อัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน (2560, น. 104-123) ที่พบว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวก สบาย จะเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก มีความปลอดภัย และมีสมาธิในการทำงานส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่องานสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติให้แก่ข้าราชการครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นรินทร์ดาว ปานเย็น (2560, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งต้องเป็นผู้มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้กระตุ้น ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมุฮัมมัด ต้าเห (2562, น. 379-388) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการสร้างขวัญกำลังใจของครู



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,706 คนจาก 71 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 317 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จำนวน 7

ข้อ และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 350 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถามออนไลน์เข้าทาง email หรือ line ของโรงเรียน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำไปให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามออนไลน์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรเพศ และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน ถ้าพบข้อแตกต่างที่นัยสำคัญ $\leq .05$ จึงมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามสถิติเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีรายได้ 15,000-30,000 บาทต่อเดือน มีอายุรชำน้อยกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ และส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.69) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.64) และด้านความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.73) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=3.82$, S.D.=.71)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากร ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (X_1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .50 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (X_2) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .34 และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X_3) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .17 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ร้อยละ 85 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ $\pm .23$ ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n=350)

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.15	.11		-1.32	.19
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (X_1)	.50	.03	.55	15.75	.00
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (X_2)	.34	.04	.28	7.81	.00
ปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X_3)	.17	.03	.18	5.88	.00
R=.92, R ² =.85, Adjusted R ² =.84, SE _{est} =.23 F=34.61, p-value=.00					

จากตารางที่ 1 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .55(X_1) + .28(X_2) + .18(X_3)$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เพศชายเป็นเพศที่ต้องการความเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง เมื่อผลงานหรืองานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับ จึงรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องหรือรางวัลในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เพศหญิงยังให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัวหรือในบางคนจะมีเรื่องลูกและงานบ้านที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าเพศชาย ทำให้เวลาในการทำงานของเพศหญิงมีทั้งที่ทำงานและที่บ้านจึงอาจทำให้สมดุลในชีวิตเสียไป อันส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านเพศสภาพของชนิตา บุเงิน และพิมุกต์ สมชอบ (2559, น. 203) ที่พบว่าพนักงานเพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องของครอบครัว หรือให้ความสำคัญในเรื่องส่วนตัวมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ลดน้อยลง

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามอายุ โดยข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่าจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุของข้าราชการครูสามารถบ่งบอกถึงวุฒิภาวะและการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า รวมถึงมีแนวความคิด ทักษะที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการครูที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทำให้ยังไม่เคยชินกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของข้าราชการครูในรุ่นเจนเอเรชั่นวาย เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด กล่าวคือ ข้าราชการครูในรุ่นเจนเอเรชั่นวาย จะมีความรักอิสระและมีความเป็นตัวของตัวเองสูงกว่ายุคก่อนหน้านั้นมาก ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือการมีข้อจำกัดหลายอย่าง ส่งผลให้ครูในรุ่นเจนเอเรชั่นวาย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่อยู่ในยุคก่อนหน้านั้น ดังแนวคิดด้านยุคของประชากรของกานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556, น. 15-27) ที่กล่าวว่าประชากรในรุ่นเจนเอเรชั่นวาย มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออก ถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุดโดยอาจไม่สนใจผู้อื่น หรือระดับอาวุโส ลำดับก่อนหลัง หรือคำนึงถึงผลกระทบ อื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาตลอดจนมีความอดทนอดกลั้นในระดับต่ำและจำกัด ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ประชากรในยุคนี้มีอัตราในควรคงอยู่ในวิชาชีพต่ำกว่ายุคก่อนหน้านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประ

กิจ ขอบรู้ และจุลติศ คัญทัพ (2562, น. 166-174) ที่พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบที่บุคลากรอายุน้อยกว่ามีความคิดเห็นว่าภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า

3. จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนที่สังกัด โดยข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าข้าราชการครูในสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่และกลาง มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น จำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังแนวคิดของ Moos (1986, p. 1-5) ที่กล่าวถึงสภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ กล่าวคือ หากมนุษย์ปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่สะดวกและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลการคงอยู่ในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งหากมนุษย์ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ไม่มีความพร้อม จะส่งผลให้เกิดความเครียดในงานสูง เนื่องจากความเหน็ดเหนื่อย ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกรำคาญในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอาจถึงขั้นส่งผลให้ลาออกจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรฉัตร เงินทอง และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2559, น. 234-248) ที่พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กคือการขาดแคลนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ยากลำบากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติโดยตรง

4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 กล่าวได้ว่า เมื่อข้าราชการครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยสามารถที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ โดยตนเองเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มภาคภูมิ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการ

ปฏิบัติงาน หยุตพักงาน ควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้นั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งที่ทำให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงสุด อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ซึ่งถือว่าอยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมเด่น มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน ต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักตลอดจนมีความต้องการในงานที่มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ เพื่อที่ตนเองจะสามารถมีอิสระในการวางแผนกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยตรง (สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล, 2559, น. 80-99) ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ บรรยากาศสถานที่ในการปฏิบัติงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่การจัดการ สวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติทั้งสิ้น (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2559, น. 1) ส่วนในด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อความก้าวหน้าและล้มเหลวของงานบริหารในสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของข้าราชการครูโดยตรง ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำการบริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความชำนาญทั้งด้านวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงานและบุคคล มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการสอนงาน มีเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลเชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กล่าวคือ หากต้องการที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงควรส่งเสริมข้าราชการครู ดังนี้



1.1 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการหรือมีการส่งเสริม สอนการนำความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดตารางเวลาทำงานของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมและเพียงพอให้แก่ตนเองได้

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ตลอดจนมีการกำหนดเวลาในการพักผ่อนระหว่างการทำงานที่เหมาะสม และมีการจัดให้มีมุมส่วนตัวหรือสถานที่สำหรับพักผ่อนในระหว่างการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าใจในข้าราชการครูรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยหรือที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่นเจนเอเรชั่นวายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนมีความไวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมถึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญทั้งด้านวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงานและบุคคล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีความสามารถในการสอนงาน มีเหตุผล สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยทั้งหมดนี้ก็เพื่อให้สามารถจูงใจและใช้ศักยภาพของข้าราชการครูกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยธำรงรักษาข้าราชการครูกลุ่มนี้ไว้ในระบบการศึกษาให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้ได้รายละเอียดมากขึ้น เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงพื้นที่เดียวคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ในการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาข้อสรุปและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. 2560. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. 2556. “เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล”, **วารสาร สังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์**, 2(1), หน้า 15-27.
- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน. 2560. “อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร”, **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**. 7 (มกราคม – มิถุนายน), หน้า 104-123.
- ชนิตา บุเงิน และพิมุกต์ สมชอบ. 2559. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 3(1) หน้า 203-226.
- นรินทร์ดาว ปานเย็น. 2560. **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประกิจ ขอบรู้ และจุลดิศ ศัญทัพ. 2562. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**, 7(28), หน้า 166-174.
- มยุรฉัตร เงินทอง และณิรดา เวชญาลักษณ์. 2559. **การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. การประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3. หน้า 234-248.
- มูฮำหมัด ต้าเห. 2562. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่ สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา”, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**. 14 (กันยายน-ธันวาคม), หน้า 379-388.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2559). **สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.]



- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. 2562. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2.** สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. 2556. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และ อาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.
- สมบูรณ์ นาควิชัย. 2560. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน”, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 2(2), หน้า 16-29.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. 2559. “วิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของกลุ่มคน 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”, *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(2), หน้า 80-99.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2563. **ข้อมูลทั่วไป.** จากอินเทอร์เน็ต. <http://www.spn2.go.th/samutprakan2/index.php/2018-06-26-04-55-05> (ค้น เมื่อ 13 ตุลาคม 2563).
- สุภาพรรณ สุขทอง. 2559. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.** งานนิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activitie”, *Educational and Psychological Measurement*. 30, p. 607-610.
- Moos, R.H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.

