

การประเมินความต้องการจำเป็นขวัญกำลังใจ  
ของครูผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่\*

NEEDS ASSESSMENT FOR ENHANCING MORALE OF TEACHERS WORKING IN  
SPECIAL AREAS OF CHIANG MAI PROVINCE

ปาริชาติ พรหมชนะ\*, ณัฐพล แจ็งอักษร

Parichart Promchana\*, Natthapol Jaengaksorn

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย

Faculty of Education, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูในเขตพื้นที่พิเศษ จำนวน 430 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามประเภทโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ 4 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร โรงเรียนในพื้นที่มีชนกลุ่มน้อย โรงเรียนพื้นที่บนภูเขา และโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน จากนั้นสุ่มแบบเป็นสัดส่วนได้โรงเรียนในแต่ละประเภท จำนวน 26 โรงเรียน 15 โรงเรียน 71 โรงเรียน และ 12 โรงเรียน ตามลำดับ ทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้ครูตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด โดยใช้ตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ตัวอย่างไม่น้อยกว่า 358 คน ทั้งนี้ ได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการขาดหายของข้อมูลอีก 72 คนรวมเป็น 430 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 - 1.0 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของขวัญกำลังใจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.603$ , S.D. = 0.284) สภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.797$ , S.D. = 0.330) และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.519$ , S.D. = 0.302) สำหรับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ( $PNI_{Modified} = 0.687$ ) รองลงมา คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ ( $PNI_{Modified} = 0.648$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $PNI_{Modified} = 0.630$ ) ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็น, ขวัญกำลังใจ, ครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ

Abstract

The purpose of this research was to study the current conditions and assess the needs for morale enhancement among teachers in special areas of Chiang Mai Province. This study employed survey research methodology. The sample comprised 430 teachers from special areas, obtained through stratified random sampling based on four types of schools in special areas: Remote area schools, ethnic minority area schools, mountainous area schools, and border area schools.



Proportional random sampling was then conducted to select 26, 15, 71, and 12 schools from each category, respectively. Simple random sampling was employed to select teachers according to the required sample size determined by Taro Yamane's table at a .05 significance level, yielding a minimum sample of 358 teachers. The sample size was increased by 20% to prevent data loss, adding 72 more participants for a total of 430 teachers. The research instrument was a questionnaire validated by 7 experts, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.8 to 1.0 and a reliability coefficient of 0.994. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNIModified). The findings revealed that the current state of teacher morale was generally at a low level ( $\bar{X} = 2.603$ , S.D. = 0.284). Working conditions had the highest mean score ( $\bar{X} = 2.797$ , S.D. = 0.330), while job satisfaction had the lowest mean score ( $\bar{X} = 2.519$ , S.D. = 0.302). Regarding needs assessment, job satisfaction showed the highest needs index (PNIModified = 0.687), followed by adequacy of salary and benefits (PNIModified = 0.648), and relationships with colleagues (PNIModified = 0.630), respectively.

**Keyword:** Needs Assessment, Morale, Teachers Working in Special Areas

## บทนำ

ประเทศไทยเผชิญความท้าทายในศตวรรษที่ 21 จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงขึ้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570) จึงกำหนดทิศทางการศึกษาว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รัฐบาลดำเนินการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมาตรา 9(4) ระบุให้ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู และมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ รวมถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในบริบทความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองปัจจุบัน บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวทั้งในมิติครอบครัวและการทำงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมองค์กรที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ควบคู่กับการได้รับแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุขและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis, K. ที่กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นทัศนคติของบุคคลและกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงาน และความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร (Davis, K., 1981) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของพนารัตน์ ซึ่งอารมย์ที่อธิบายว่าขวัญและกำลังใจเป็นสภาพทางจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง และความตั้งใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี การแสดงออกต่อการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่สูงขึ้น (พนารัตน์ ซึ่งอารมย์, 2562)

ปัญหาขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาเป็นประเด็นที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นในระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษที่มีความท้าทายเชิงภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ดังที่ ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี ได้ชี้ให้เห็นว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อสภาวะทางจิตใจของครู การที่ครูขาดขวัญกำลังใจไม่เพียงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของครู (ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี, 2565) ซึ่งมารีเย สาระได้ศึกษา พบว่า



ปรากฏการณ์นี้กระทบต่อภูมิทัศน์การศึกษาโดยรวม ทั้งในแง่คุณภาพการเรียนการสอนและการกระจายทรัพยากรในระบบการศึกษา อันนำไปสู่ผลกระทบโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (มารีเย สาระ, 2566) ตามที่ Ratanasiripong P. et al. ได้ยืนยันไว้ในการศึกษาของพวกเขา ดังนั้น การแก้ไขปัญหาขวัญกำลังใจของครู จึงมิใช่เพียงการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน (Ratanasiripong, P. et al., 2021)

การแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษจำเป็นต้องอาศัยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย ระบบสนับสนุนทางจิตวิทยา และนโยบายที่ให้คุณค่ากับวิชาชีพครู (โสภภาพรรณ ภูซันเงิน, 2565) ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงในการบริหารงานบุคลากร (สุวิมล ว่องวานิช, 2560) มุ่งประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของครู อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการทำวิจัย คือ 1) การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย 2) การพัฒนาเครื่องมือวิจัย 3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 230 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร จำนวน 69 โรงเรียน โรงเรียนในพื้นที่มีชนกลุ่มน้อย จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนพื้นที่บนภูเขา จำนวน 130 โรงเรียน และโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน จำนวน 23 โรงเรียน โดยเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ จำนวน 3,399 คน

ตัวอย่างวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ การได้มาซึ่งตัวอย่างมีขั้นตอน คือ 1) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified-random sampling) จำแนกประเภทของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร โรงเรียนในพื้นที่มีชนกลุ่มน้อย โรงเรียนพื้นที่บนภูเขา และโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน จากนั้นสุ่มแบบเป็นสัดส่วน คือ โรงเรียนในพื้นที่ทุรกันดาร จำนวน 26 โรงเรียน โรงเรียนในพื้นที่มีชนกลุ่มน้อย จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนพื้นที่บนภูเขา จำนวน 71 โรงเรียน และโรงเรียนในพื้นที่ชายแดน จำนวน 12 โรงเรียน 2) สุ่มอย่างง่ายได้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ โดยมีการกำหนดตัวอย่างวิจัยโดยใช้ตารางของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ตัวอย่างไม่น้อยกว่า 358 คน และเพื่อเป็นการป้องกันการขาดหายของข้อมูลจึงประมาณการขนาดตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 20 ทำให้ได้ตัวอย่างวิจัย 430 คน (Taro Yamane, 1973)

เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู ในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบตอบคำถามข้อมูลสั้น ๆ เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา ตำแหน่ง จำนวน 7 ข้อ และตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้าง



ขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมีลักษณะการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) 5 ระดับ (Roach, D. F., 1958); (David G. et al., 1956); (Dersal, W. R., 1968) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 106 ข้อ โดยมีองค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 14 ข้อ 2) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 15 ข้อ 3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 17 ข้อ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 18 ข้อ 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 18 ข้อ และ 6) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีความหมาย การให้คะแนนในแบบสอบถามใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง ตรงกับสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่มุ่งหวังมากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึง มาก, ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึง น้อย และระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำข้อคำถามในแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยผลการพิจารณาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยครั้งนี้ จำนวน 100 คน นำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง พบว่า แบบสอบถามตามข้อคำถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 มีค่าความเที่ยงจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ความพอเพียงด้านเงินเดือน สวัสดิการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.951 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.967 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.974 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.987 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.984 และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.976 และแบบสอบถามตามข้อสภาพที่มุ่งหวัง มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 มีค่าความเที่ยงจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ความพอเพียงด้านเงินเดือนสวัสดิการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.808 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.895 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.880 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.879 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.869 และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.859 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลตามวัตถุประสงค์วิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้ตัวอย่างวิจัย ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน โดยมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 397 คิดอัตราการตอบกลับเป็นร้อยละ 92.33

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อแรก คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 คือ ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 คือ ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คือ ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คือ ระดับน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คือ ระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่สอง คือ การจัดลำดับความสำคัญขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี  $PNI_{Modified}$  โดยหาค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่มุ่งหวัง (D) แล้วคำนวณหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันกับค่าเฉลี่ยของสภาพที่มุ่งหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่มุ่งหวัง (สุวิมล ว่องวานิช, 2560)

## ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีผลการวิจัยดังนี้



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 86.05 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คือ ร้อยละ 46.51 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.74 ดำรงตำแหน่งครูวิद्यฐานะชำนาญการ ร้อยละ 39.53 มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 7 ปี ร้อยละ 53.49 และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 28,165 บาท ด้านที่พักอาศัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่พักอาศัยในบ้านของตนเอง ร้อยละ 51.16 ทั้งนี้ ลักษณะภูมิลาเนามีการกระจายตัวแบบสองฐานนิยม โดยมีสัดส่วนเท่ากัน ร้อยละ 46.51 ระหว่างกลุ่มที่มีภูมิลาเนาใกล้สถานศึกษา ไม่เกิน 25 กิโลเมตร และกลุ่มที่มีภูมิลาเนาไกลจากสถานศึกษาเกิน 100 กิโลเมตร

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีผลดังตารางที่ 1  
**ตารางที่ 1** สภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกรายองค์ประกอบ

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ	2.573	.329	ปานกลาง
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.567	.343	ปานกลาง
3. สภาพการปฏิบัติงาน	2.797	.330	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.618	.351	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.572	.467	ปานกลาง
6. ความพึงพอใจในการทำงาน	2.519	.302	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>2.603</b>	<b>.284</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.603$ , S.D. = 0.284) และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.797$ , S.D. = 0.330) และด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.519$ , S.D. = 0.302)

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีขวัญและกำลังใจในระดับที่ควรได้รับการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่มุ่งหวัง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการจัดอันดับความสำคัญของขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่มุ่งหวัง		PNI Modified	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ	2.573	0.329	4.240	0.745	0.648	2
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.567	0.343	4.169	0.753	0.624	4
3. สภาพการปฏิบัติงาน	2.797	0.330	4.199	0.743	0.501	6
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.618	0.351	4.267	0.777	0.630	3
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.572	0.467	4.061	0.888	0.579	5
6. ความพึงพอใจในการทำงาน	2.519	0.302	4.249	0.738	0.687	1
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.603</b>	<b>0.284</b>	<b>4.199</b>	<b>0.727</b>	<b>0.613</b>	



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัด เชียงใหม่ จำแนกตามรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษจังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการจำเป็นในด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอันดับแรก ( $PNI_{Modified} = 0.687$ ) รองลงมา คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ ( $PNI_{Modified} = 0.648$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $PNI_{Modified} = 0.630$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านที่มีการจัดอันดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดสามอันดับแรก พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมา คือ ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ โดยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า สิ่งที่ต้องดำเนินการตามความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานประจำวัน รองลงมา คือ ครูปรารถนาทำงานในองค์กรจนเกษียณ และผู้บริหารชื่นชมนวัตกรรมการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า สิ่งที่ต้องดำเนินการตามความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ ความเพียงพอของสิทธิประโยชน์พิเศษอื่น ๆ รองลงมา คือ เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจ และเงื่อนไขการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า สิ่งที่ต้องดำเนินการตามความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ การพูดคุยลักษณะสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ปรึกษาหารือเรื่องงานได้อย่างเปิดเผย และปรึกษาหารือกันเพื่อวางแผนการทำงาน ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่พิเศษจังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ตามด้วยความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการดูแลครูในพื้นที่พิเศษอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังและสภาพที่พึงประสงค์ของครูผู้ปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงลำดับความสำคัญเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

### 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.573$ , S.D. = 0.329) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 2.567$ , S.D. = 0.343) สภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.797$ , S.D. = 0.330) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.618$ , S.D. = 0.351) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.572$ , S.D. = 0.467) ความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.519$ , S.D. = 0.302) แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.519$ , S.D. = 0.302) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา รัชกุลพลเมืองและคณะ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทและพื้นที่ห่างไกลประสบปัญหาขาดแคลนครูอย่างรุนแรง เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำหายและแรงจูงใจที่ไม่เพียงพอ (ชนิตา รัชกุลพลเมือง, 2547) ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย แซ่ฮัง ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ศักดิ์ชัย แซ่ฮัง, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมารีเยะ สาระ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการประเมินสูงสุดในพื้นที่ชายแดนใต้ สะท้อนว่าสถานศึกษาพยายามจัดการสภาพแวดล้อมให้ดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัด (มารีเยะ สาระ, 2566) อย่างไรก็ตาม ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี ที่เสนอให้สถานศึกษา



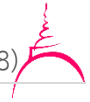
เพิ่มการสนับสนุนความก้าวหน้าอาชีพครูและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่าการทำงานในพื้นที่พิเศษ อาจเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี, 2565) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dersal, W.R. ที่ระบุว่าโอกาสความก้าวหน้าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Dersal, W. R., 1968)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยรายด้านที่ พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ( $PNI_{Modified} = 0.687$ ) รองลงมา คือ ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ ( $PNI_{Modified} = 0.648$ ) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $PNI_{Modified} = 0.630$ ) ตามลำดับ แต่เนื่องจากเงื่อนไขด้านลักษณะภูมิประเทศและความยากลำบาก การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูจึงเป็นประเด็นที่ซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ภูเขาสูงที่การเดินทางเข้าถึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก ส่งผลให้การรับบริการสาธารณสุข พื้นฐาน การเข้าถึงแหล่งวิชาการ และโอกาสในการพัฒนาตนเองมีข้อจำกัด สำหรับประเด็นความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นในลำดับที่สอง พบว่า แม้จะมีเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ แต่อัตราที่ได้รับไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในพื้นที่ห่างไกล รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือเข้าเมืองเพื่อติดต่อราชการและรับบริการที่จำเป็น ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างเพียงพอ ส่วนมิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็น ลำดับที่สาม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ความโดดเดี่ยวและการขาดเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็งส่งผลทั้งต่อสุขภาวะทางใจและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากไม่มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูจำนวนน้อยหรือ บางโรงเรียนที่ต้องอาศัยครูอัตราจ้างซึ่งมีอัตราการเข้าออกสูง ทำให้การสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนเป็นไปได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร เทพสวัสดิ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ที่ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา พบว่า การพลิกโฉมการสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน เพื่อพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจต้องมีการปรับปรุงสถานที่ให้มีความปลอดภัย บรรยากาศ ร่มรื่นปลอดโปร่งจากมลพิษ (สุภาพร เทพสวัสดิ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2567) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รดา สังข์แก้ว และคณะที่ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครปฐม พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในอันดับต้น ๆ ที่ครูให้ความสำคัญ (รดา สังข์แก้ว และคณะ, 2566)

ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับสามารถนำแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูในเขตพื้นที่พิเศษ จังหวัด เชียงใหม่ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม โดยควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบสนับสนุน ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นเร่งด่วนสามด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน ผ่านการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับศักยภาพ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบ 2) ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ โดยประสานความร่วมมือกับท้องถิ่นและเอกชนในการจัดสวัสดิการ เพิ่มเติม และ 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพข้ามโรงเรียน ระบบ พี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างเครือข่ายครูในพื้นที่พิเศษ การพัฒนานโยบายระดับเขต พื้นที่ที่คำนึงถึงความแตกต่างของบริบทและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพแบบยืดหยุ่นสำหรับครูในพื้นที่ ห่างไกล เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจอย่างยั่งยืน การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยลดปัญหา การขาดแคลนครูและการย้ายออกจากพื้นที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ

## 2. การจัดลำดับความสำคัญขวัญและกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ( $PNI_{Modified} = 0.687$ ) ตามด้วยความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ ( $PNI_{Modified} = 0.648$ ) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



( $PNI_{Modified} = 0.630$ ) ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า สิ่งที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน คือ การส่งเสริมความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานประจำวันของครู ความปรารถนาทำงานในองค์กรจนเกษียณ และการชื่นชมนวัตกรรมการสอนจากผู้บริหาร ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การขาดการยอมรับในความพยายาม ภาระงานที่หนักเกินไป ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความรู้สึกลดเดี๋ยวทางวิชาชีพ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูต้องรับผิดชอบการสอนหลายวิชาหรือหลายระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความเหนื่อยล้าในการทำงานที่ระบุว่าภาระงานที่มากเกินไป การขาดการควบคุม และการขาดการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Maslach, C., 1998) ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ความเพียงพอของสิทธิประโยชน์พิเศษอื่น ๆ เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและเงื่อนไขการกู้ยืมเงิน ครูในพื้นที่พิเศษประสบปัญหาค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูง ขาดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย เงินเดือนไม่เพียงพอโดยเฉพาะครูบรรจุใหม่ และมีข้อจำกัดในการประกอบอาชีพเสริม รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, F. et al. ที่จัดเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในกลุ่ม “ปัจจัยสุขอนามัย” ซึ่งแม้ไม่ได้เป็นแรงจูงใจโดยตรง แต่หากไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Herzberg, F. et al., 1959)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพูดคุยในลักษณะสร้างสรรค์ การปรึกษาหารือเรื่องงานอย่างเปิดเผย และการปรึกษาหารือเพื่อวางแผนการทำงาน ปัญหาด้านความสัมพันธ์เกิดจากความกดดันจากหลายด้าน การสื่อสารในเชิงป้องกันตัว ความขัดแย้งส่วนบุคคล การแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุหรือวิทยฐานะ วัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการขาดกระบวนการวางแผนร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (Coleman, J. S., 1988) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ เกสรเกศรา และคณะ ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่สูงถิ่นทุรกันดารที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเพียงพอ การบูรณาการผลวิจัยจึงยืนยันความสำคัญของการพัฒนานโยบายสนับสนุนที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (เยาวลักษณ์ เกสรเกศรา และคณะ, 2567)

ดังนั้น จากผลการวิจัยที่บ่งชี้ความต้องการจำเป็นสูงสุดของครูในเขตพื้นที่พิเศษในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้กำหนดนโยบายควรพัฒนามาตรการเชิงบูรณาการโดยจัดระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่พิเศษ ทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนให้สมจริง สร้างเส้นทางความก้าวหน้าวิชาชีพที่ยืดหยุ่น และส่งเสริมเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็ง การผสมผสานแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและทุนทางสังคมเข้ากับระบบบริหารบุคลากรจะช่วยเสริมขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อวิชาชีพและพื้นที่ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

## สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัจจุบันขวัญและกำลังใจของครูในพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ สะท้อนให้เห็นว่าขวัญกำลังใจของครูในเขตพื้นที่พิเศษของจังหวัดเชียงใหม่ยังอยู่ในระดับที่ควรได้รับการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นขวัญกำลังใจของครูในพื้นที่พิเศษจังหวัดเชียงใหม่ผลการวิจัยแสดงถึงลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูในพื้นที่พิเศษจังหวัดเชียงใหม่ โดยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ สถาบันกำกับดูแลทางการศึกษาควรกำหนดนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในสามมิติหลัก โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ



ระหว่างบุคลากรครู เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ การศึกษาวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยกำหนด (Determinants) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่พิเศษ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจเชิงลึกทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของปรากฏการณ์ดังกล่าว

## เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา รัชพลเมือง. (2547). สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย. ใน รายงานการวิจัย เอกสารโดยเงินสนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี. (2565). การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พนารัตน์ ชื่นอารมย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มารีเยะ สาระ. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เยาวลักษณ์ เกสรเกศรา และคณะ. (2567). กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเท่าเทียมโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(12), 56-70.
- รดา สังข์แก้ว และคณะ. (2566). แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนครปฐม. วารสารศึกษาชีวิต, 4(1), 55-68.
- ศักดิ์ชัย แซ่อัง. (2565). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุภาพร เทพสวัสดิ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2567). กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 2000-2019.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภาพรรณ ภู่อ้นเงิน. (2565). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Roach, D. F. (1958). Dimensions of Employee Morale. Pennsylvania: Internation Textbook.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. American Journal of Sociology, 94(1), 95-120.
- David, G. et al. (1956). How Good is Good Morale? Factory Management and Maintenance, 3(9), 130-131.
- Davis, K. (1981). Human relations at work. New York: McGraw-Hill.



- Dersal, W. R. (1968). *The successful supervisor in government and business*. New York: Harper.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). London: John Wiley & Sons.
- Maslach, C. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Ratanasiripong, P. et al. (2021). Mental health and burnout among teachers in Thailand. *Journal of Health Research*, 36(3), 404-416.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.