

แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
Promotion Guidelines of the Morale for Job Performance of
Teachers Under Phetchabun Secondary Educational Service

ฐานิตา ใจแสน

Thanita Jaisean

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

E-mail: Thani.bbmii@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและหาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 322 คน ที่กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะของงาน 2. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ 1) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ควรกำหนดเกณฑ์และพิจารณาผลงานจากประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรส่งผลงานตามความรู้ ความสามารถ 3) ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับหน่วยงานภายนอก 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู 6) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

ได้รับบทความ: 1 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 13 มีนาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 14 มีนาคม 2567

Received: March 1, 2024; Revised: March 13, 2024; Accepted: March 14, 2024

ความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสม ปรับสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย และ 7) ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้ครูได้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้มีการดูแลซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครู

Abstract

The purposes of this research were to study and find the guidelines for promotion of teacher's morale in job performance. The research was conducted into 2 steps: 1) studied the state of teacher's morale in job performance. The sample consisted of 322 teachers obtained by using Krejcie & Morgan formula and simple random sampling. The study instrument was a questionnaire concerning the teacher's morale in job performance with the validity between 0.67 - 1.00 and the reliability at 0.98. Data were analyzed by mean and standard deviation. 2) the found the guidelines for promotion of teacher's morale in job performance was conducted by the discussion group comprising 7 experts. The instrument was the recording form of discussion group. Data was analyzed by content analysis.

The research result found that:

1. The state of teacher's morale in job performance in overall was at the high level. To considered in each aspect, it was found that the highest mean was the respect from other people, followed by the relationships with administrators and the lowest mean was the job.

2. The guidelines for the guidelines for promotion of teacher's morale in job performance were as follows: 1) The aspect of career stability should set the criteria and consider results based on efficiency and success of the work, 2) the aspect of respect from other people should encourage workmate to exchange knowledge together and encourage personnel to submit work according to their knowledge and abilities, 3) the aspect of job description should assign work according to knowledge, ability, and aptitude, and set the standards for performance according to goals, 4) the aspect of career advancement should encourage teachers to transfer knowledge to outside agencies, 5) the aspect of relationships with administrators should provide opportunities for teachers to participate in planning, set a mutual agreement for work and the administrators must listen to teachers' opinions and suggestions, 6) the aspect of working environment should provide adequate and appropriate facilities and adjust the

environment to be safe and 7) the aspect of co-workers should encourage teachers to have a professional learning community to take care of each other, share and respect each other.

Keywords: Guidelines for Promotion, Teachers' Morale for Job Performance

1. บทนำ

หน่วยงานภาครัฐ มีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย หน่วยงานจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดแก่ข้าราชการ แต่โดยธรรมชาติของบุคคลของมนุษย์จะมีความแตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างทางด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน บุคลากรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้านของการศึกษา เพราะบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานโดยการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคล แสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงหากกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง (อรรถพร จอมคำสิงห์, 2559: 2)

การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหาร ขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญของคนงานดีหรืออยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย งานจะออกมามีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความคิดความรู้สึกอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงาน สนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เห็นประโยชน์รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในอาชีพ 2) ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 7) ด้านเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจนี้ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในด้านใดด้านหนึ่ง องค์กรก็ยากที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใส่ใจขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานของตนเพื่อพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ องค์กรหนึ่งย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลาย ๆ คน ซึ่งมีความแตกต่างกัน (ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ, 2560: 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 11 อำเภอ คืออำเภอเมืองเพชรบูรณ์ อำเภอชนแดน อำเภอวังโป่ง อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอน้ำหนาว อำเภอเขาค้อ อำเภอวิเชียรบุรี อำเภอศรีเทพ อำเภอหนองไผ่ และอำเภอบึงสามพัน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 39 แห่ง มีข้าราชการครูรวม จำนวน 1,950 คน นักเรียนจำนวน 27,928 คน จากแผนปฏิบัติการประจำปี พ. ศ. 2566 ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปรากฏว่า อัตรากำลังครู อยู่ในภาวะขาดแคลนอัตรากำลังสืบเนื่องมาจากนโยบายภาครัฐกำหนดให้ทุกส่วนราชการยุบเลิกอัตรว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการปกติและการเกษียณก่อนกำหนดการย้ายออกนอกพื้นที่มากขึ้นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้แก้ปัญหา โดยใช้ระบบครูช่วยราชการกลับสังกัดเดิม เกลี่ยครูช่วยสอน แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ในภาวะขาดแคลนครูเช่นนี้ นอกจากครูต้องรับภาระหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ครูยังต้องรับภาระงานพิเศษด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นงานสนับสนุนการศึกษาที่แต่ละโรงเรียนต้องดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและของรัฐบาลมากยิ่งขึ้น อาจส่งผลให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานต่ำ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์, 2566: 14)

ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูเพราะในการบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จขวัญของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญดีจะแสดงออกในความศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใ้ความพยายามทำหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือ ประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกที่ดีในการทำงานขวัญในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปได้บรรลุผลสำเร็จและสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนมีความสุขและพึงพอใจเกิดขึ้นด้วยจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ทำให้สามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมุ่งหวังที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3.2 ประชากร พื้นที่วิจัย และกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 1,950 คน จาก 39 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 322 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ (1) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตอนที่ 2 สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ถึงกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 322 ฉบับ ด้วยตนเองและทำการเก็บแบบสอบถามคืนโดยวิธีเดียวกัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประชุมเพื่อสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เพื่อเชิญประชุมการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการสนทนา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ไปบันทึกการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เพื่อบันทึกข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เป็นแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

1. ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. ออกแบบและลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถามกับเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์
4. แปลความหมายของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสนทนากลุ่มเพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.6 การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย นำเสนอข้อมูลในลักษณะการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เรียบร้อย แล้วนำมาตีพิมพ์เป็นบทความวิจัยเชิงวิชาการสืบต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพ	อันดับ
1	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.81	0.40	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	3.87	0.38	มาก	1
3	ด้านลักษณะของงาน	3.71	0.39	มาก	7
4	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.72	0.43	มาก	6
5	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.82	0.31	มาก	2
6	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.73	0.33	มาก	5

7	ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.38	มาก	4
	รวมเฉลี่ย	3.78	0.26	มาก	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด คือ สภาพด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ สภาพด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.31) และด้านที่มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำที่สุด คือ สภาพด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

4.2 แสดงผลการดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารควรจะประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนด้วยความเป็นกลางอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
2. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมแสดงผลงานนักเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชนกับผู้อื่นผ่านทางสื่อโซเชียลมีเดียอยู่เสมอ
3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ องค์กร, หน่วยงานต่าง ๆ
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรจัดแข่งขันกีฬาผู้บริหารและครูเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
7. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสร้างแนวคิดให้ครู ดูแลและแบ่งปันให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีทักษะอยู่ในระดับมากแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ข้อที่มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำที่สุด ได้แก่ การได้รับเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามความสามารถ

7. ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันในกรณีเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

5.2 แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์และพิจารณาผลงานจากประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเปิดเผยในที่ประชุม ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทน ด้วยความเป็นกลาง อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชรอ ยากองโค (2561: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับครู

2. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมส่งผลงานตามความรู้ ความสามารถ ให้มีการจัดกิจกรรมแสดงผลงานนักเรียนแก่ผู้ปกครอง ชุมชนกับผู้อื่นผ่านทางสื่อโซเชียลมีเดียอยู่เสมอ ครูและบุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอยรัตน์ คงทัพ, และเสวียน เจนเขว่า (2564: 30) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องความสำเร็จของครูอย่างเท่าเทียมกัน ชื่นชมหรือให้รางวัลสำหรับครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ใ้วางใจให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานครูและผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน

3. ด้านลักษณะของงาน แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดและมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการมีส่วนร่วม หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและการบริหารองค์กรด้วยการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามลักษณะความยากง่าย ปฏิบัติหน้าที่การสอนและพัฒนางานด้านการสอนจนประสบความสำเร็จ

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูได้เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับหน่วยงานภายนอกและยังให้ความสำคัญในการแบ่งปันความรู้ในด้านที่ครูมีความรู้ ความสามารถ ให้ความสำคัญในการ

สร้างประสบการณ์ในงานวิชาการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีความเป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ สามารถนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันกับครูอยู่เสมอ จัดแข่งขันกีฬา ผู้บริหารและครูเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพกับคณะครู สร้างความคุ้นเคยให้มีบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโดยใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ ควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน จัดกิจกรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสม สนับสนุนงบประมาณในการจัดบรรยากาศชั้นเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ทองเรือง, และสมกุล ถาวรกิจ (2563: 13) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่เหมาะสมกับการทำงาน นอกจากนี้ สถานศึกษาควรจัดให้มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูง มีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรสูง ควรปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอยู่เสมอ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7. ด้านเพื่อนร่วมงาน แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกับชุมชน โรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและเชิญชวนชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาณัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ช่วยเหลือ ซ้ำกันและกันและกระตุ้นการทำงานกัน โดยที่ครูทุกคนควรสร้างสัมพันธ์ที่ดีและให้คำแนะนำในการทำงานหากได้รับการร้องขอจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารกับครูทุกคนควรสร้างความรักสามัคคีกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การได้รับเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมั่นคง

2. ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำแนวคิดที่ประสบความสำเร็จไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแสดงการยกย่องชมเชยในความสามารถ

3. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจกับหน้าที่และตำแหน่งที่ดำรงอยู่

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรในการถ่ายทอด และพัฒนาทักษะความรู้ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนในการใช้อำนาจในการตัดสินใจ มีความอิสระในการปฏิบัติงาน

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้สถานศึกษามีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

7. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันในกรณีเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาลักษณะของงานที่สร้างขวัญกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ประกอบไปด้วยสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาลักษณะของงานที่สร้างขวัญกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด และมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังให้มีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของครูในทุกตำแหน่งอย่างเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารให้ครูขึ้นรับรางวัลครูดีในดวงใจเด็ก เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู ผู้บริหารสร้างแนวคิดในการทำงานให้แก่บุคลากรว่าทุกคนสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกขั้นตอน

ของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับขอบเขตในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบหมายภาระงานให้เหมาะกับครูและสอดคล้องกับชั่วโมงการสอนของครู ผู้บริหารนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูเพื่อรับฟังความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบกัลยาณมิตร

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศึกษา มจร.*, 1(1), 13-25.
- ฐิติพรรณ ดอนหัวเรือ. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565. เข้าถึงได้จาก , https://drive.google.com/file/d/1GwBGw7UAI65KhMufZ5liFI1qwrN_855V/view (สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2565).
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรีระยอง และตราด. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไวยรัตน์ คงทัพ, และเสวียน เจนเข้ว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(2), 30-37.