

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

BUILDING MORALE IN WORKING WITH THE 4 BRAHMAVIHARA PRINCIPLES OF
TEACHERS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE AREA

^[1]กัณฑ์ศักดิ์ ยศศรี Kansak Yodsri ^[2]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย Suddhipong Srivichai

^[3]สุทิศ สวัสดิ์ Suthit Sawaddi

^[1] ^[2], ^[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Kansak_y@hotmail.com

Article Received: June 13, 2024, Revised: August 23, 2024, Accepted: August 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู 2) เพื่อศึกษาวิธีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป็นครูจำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) วิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความมีสัมพันธภาพ สวัสดิการ การยอมรับนับถือความสำเร็จ ความก้าวหน้า โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย (1) สภาพการทำงาน มอบงานให้ตรงความถนัดและความสามารถให้คำปรึกษา (2) สวัสดิการ จัดสวัสดิการให้ครูมีแรงจูงใจในอาชีพ (3) ความมั่นคงปลอดภัย ส่งเสริมให้ครูได้รับความคุ้มครองดูแล (4) ความก้าวหน้า ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (5) การยอมรับนับถือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้ความเคารพนับถือ (6) ความมีสัมพันธภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยยึดหลักความถูกต้อง (7) ความสำเร็จ สนับสนุนให้ครูสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความจริงใจ

คำสำคัญ: การสร้างขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, หลักพรหมวิหาร 4, ครู, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the morale of teachers in performing their duties, 2) to study the method of building morale in performing their duties using the four divine states of mind of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Pathum Thani, and 3) to propose a guideline for building morale in performing their duties using the four divine states of mind. This research was a mixed-method study using a quantitative research method using a questionnaire with a sample of 302 teachers. Data were analyzed by descriptive statistics, namely percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research used interviews with 5 key informants and content analysis. The research results showed that 1) the morale of teachers in the Office of the Primary Educational Service Area 2, Pathum Thani, was at a high level overall and in each aspect; 2) the methods for building morale in performing their duties of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Pathum Thani, in all 7 aspects, namely working conditions, safety, relationships, welfare, respect for success, advancement by integrating the four divine states of mind and 3) guidelines for building morale in work using the four divine states of mind, consisting of (1) Working conditions, assigning work that was in line with teachers' aptitude and abilities, providing advice, (2) Welfare, providing welfare to motivate teachers in their careers, (3) Security, promoting teachers to receive protection and care, (4) Advancement, promoting teachers' career advancement (5) Respect, promoting respect from co-workers and stakeholders, (6) Relationships, promoting teamwork based on the principle of correctness, (7) Success, supporting teachers to achieve their goals with sincerity.

Keywords: Moral Development, Performance, The Four Sublime States of Mind (Brahmavihāra), Teachers, Elementary Schools

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งรูปแบบการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ วิธีสอน ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนใหม่หลายสิ่งถูกเปลี่ยนแปลงไป เพราะเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการดำเนินชีวิตแทบทุกเรื่องในชีวิต (คณะยะ อ่อนนาง, 2566) ประกอบกับการเข้ามาของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เกิดยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) การจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัว บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากต้องปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีในการทำงาน วิธีการจัดการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่นั้นมีหลายสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ด้านสถานที่ การสอนออนไลน์ทำให้สามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา และไม่ได้ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนลดลงมีการเพิ่มสื่อต่างๆ ให้หลากหลายมากขึ้น เช่น คลิปวิดีโอ หรือผ่านการบรรยาย ผสมผสานการถามตอบแบบเสวนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือผู้สอนกับผู้สอน (พระมหาจักรพล สิริธโร, 2566) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความท้าทายของครูเป็นอย่างมาก

สังคมยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคลงานของครูเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นงานสร้างสรรค์เพราะเป็นการวางรากฐานความรู้ ความดี และความสามารถทุกด้านให้แก่นักเรียน และครูเป็นนักพัฒนาคนทั้งในด้านความรู้ความสามารถจิตใจเป็นผู้ที่อบรมสั่งสอน ปลุกฝังความคิด ค่านิยม และเจตคติต่างๆ ให้แก่นักเรียนได้มากที่สุด เมื่อครูเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สังคมก็คาดหวังครูต้องมีประสิทธิภาพในการสอน (Efficiency of teaching) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูและความเจริญงอกงามด้านพัฒนาการของนักเรียนที่เกิดจากผลการสอนนั้น เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่กำหนดไว้ (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง และผัสสพรรณ วัฒนอมพงษ์ชาติ, 2561) ดังนั้น หน่วยงานด้านการศึกษาจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ซึ่งขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีความจำเป็น มีความสำคัญ และผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่าต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตนให้มีขวัญกำลังใจที่ดี เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การเกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การเกิดการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ เสริมสร้างระเบียบวินัยทำให้องค์การเข้มแข็งผู้ปฏิบัติงานเข้าใจองค์การมากขึ้นและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์การ (จารุวรรณ สุภาภรณ์ และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2566)

อาชีพครูเป็นอาชีพสร้างคนที่ดีมีคุณภาพสู่สังคมซึ่งทำหน้าที่มากกว่าการให้ความรู้และการดูแลเด็ก ประโยคที่ว่ากันว่า “การเป็นครูต้องเป็น 24 ชั่วโมง” นั้น สะท้อนการทำงานของครูไทยได้ดีทีเดียว เพราะปัจจุบันครูทำงานในหลายมิติที่เป็นความรู้คุณธรรมจริยธรรมและอื่นๆ อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ยากด้วยเหตุผลที่ว่า เราสร้างคน ซึ่งคนก็มีความหลากหลาย การแก้ปัญหาของเด็กหนึ่งคน ไม่ได้หมายความว่าแก้ได้กับอีกอีกคนในวิธีการเดียวกัน โดยเฉพาะครูไทยยากที่สุด เพราะมีงานที่นอกเหนือจากงานสอนและการดูแลเด็ก ยังไม่รวมงานอื่นๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวกับการสอน เช่น งานธุรการและเอกสารต่างๆ งานกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามาเคยมีให้ครูกรอกชั่วโมงการทำงานพิเศษหรือการทำงานนอกเหนือการสอนปรากฏว่ามีชั่วโมงเยาะว่างานสอนอีก หลังสอนเสร็จครูบางคนต้องมานั่งทำงานเอกสาร เช่น งานธุรการต่างๆ เอกสารเบิกจ่ายพัสดุ ซึ่งก็จะกินเวลาไปถึงช่วงค่ำ ยังไม่รวมอีเวนท์ที่เป็นงานสังคม งานอบรมต่างๆ ที่ครูจะต้องเข้าร่วมในวันเสาร์และวันอาทิตย์ที่มีเกือบทุกสัปดาห์ (นฤมล ทับปาน, 2566) เช่นเดียวกับที่จิรัชญา ชัยชุมภูกุล (2566) ได้กล่าวว่า ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือ แต่ยังต้องจัดการภาระงานอื่นๆ เช่น งานเอกสาร ทำแบบประเมิน เข้าเวร ทำธุรการ จัดกิจกรรม หรือบางที่อาจไม่ได้สอนแคว้นเดียวเท่านั้น สารพัดงานที่ไม่ใช่งานสอน จนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน นอกจากนี้ครูต้องทำงานล่วงเวลาเล็กน้อยงานดีการไปช่วยในวันหยุดจนแทบจะกลายเป็นเรื่องปกติ ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญด้านสิทธิและสวัสดิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การขาดการดูแลเรื่องสภาพจิตใจในการทำงานของครู การนับชั่วโมงการทำงานของครูที่นับเฉพาะชั่วโมงสอน แต่ไม่รวมชั่วโมงการเตรียมงาน ตรวจการบ้าน ประชุมกับครูแผนกอื่นๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ปัญหาการขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กรการทำงานส่วนเดียวกันแต่กลับแยกกันทำงาน จนสั่งงานหลายรอบและซ้ำซ้อนกินจำเป็น และเป็นการเพิ่ม

ภาระให้ครูต้องทำงานมากและซับซ้อนขึ้น จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2566) พบว่า เขตพื้นที่และสถานศึกษาประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคล คือ ปัญหาภาวะเบียดเบียนในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติได้ง่ายถึงแม้จะปรึกษาหารือแนวปฏิบัติกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อลดความผิดพลาดได้มากขึ้นแต่ก็ยังเป็นปัญหาอยู่หลายประการ

จากตัวอย่างของปัญหาที่ยกมาข้างต้นนั้นส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูไม่มากนักน้อยซึ่งการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางที่พระพุทธรองค์ได้ตรัสไว้ คือ การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร 4 (ดูรายละเอียดใน ที.ป.า. (ไทย) 11/305/275) ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา กล่าวคือถ้านำเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาปฏิบัติในการทำงานให้ครบกระบวนการความทั้ง 4 ข้อ อันเป็น 4 ขั้นตอนต่อเนื่องหนุนเสริมกันก็จะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อนำไปเป็นแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research Design). โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,350 คน จากจำนวน 67 โรงเรียน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 302 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย 2) สร้างเครื่องมือ 3). นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านด้านเนื้อหาสาระ รูปแบบและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 4) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.991 5) นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวม 7 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่างๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ 3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดำเนินการดังนี้ 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดที่รวบรวมได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส 2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน โดยใช้สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแบบสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สภาพการทำงาน	3.98	0.44	มาก	6
2	ความมั่นคงปลอดภัย	4.07	0.40	มาก	5
3	ความมีสัมพันธภาพ	4.20	0.52	มาก	2
4	สวัสดิการ	3.69	0.68	มาก	7
5	การยอมรับนับถือ	4.17	0.51	มาก	3
6	ความสำเร็จ	4.27	0.49	มาก	1
7	ความก้าวหน้า	4.14	0.55	มาก	4
	รวม	4.08	0.42	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความมีสัมพันธภาพด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่างานที่ทำอยู่มีความยั่งยืนของอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริเวณโดยรอบโรงเรียนสะอาดและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 ด้านความมีสัมพันธภาพ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำจากผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.13 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกดี สนุกสนาน เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.4 ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก และมี 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลให้แก่ท่านและบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ย 4.35 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับความสำคัญของขบวนการกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.38 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับความสำคัญของขบวนการกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.6 ด้านความสำเร็จ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.37 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับความสำคัญของขบวนการกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7 ด้านความก้าวหน้า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้เป็นหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับความสำคัญของขบวนการกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. วิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารให้ครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการมอบหมายภาระงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบขั้นตอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย ได้รับจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และมีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานสะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูได้รับการคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ได้รับความปลอดภัย ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ภายในโรงเรียนแข็งแรงและมีความปลอดภัย

2.3 ด้านความมีสัมพันธภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมี การนิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตรรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

2.4 ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารจัดสวัสดิการดูแลครูเมื่อยามเจ็บป่วย หาเครือข่ายระดมทุนในการจัดหาสวัสดิการโดยการตั้งกองทุนออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรด้านการเงิน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและแสดงความยินดีเมื่อครูประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มในบางโอกาส จัดสวัสดิการบริการอาหารกลางวันราคาประหยัด จัดชั่วโมงในการปฏิบัติการสอนเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงใกล้เคียงกันตามความเหมาะสม

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารส่งเสริมครูที่มีความรู้ ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเป็นอิสระให้ความเคารพนับถือและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชน

2.6 ด้านความสำเร็จ มีเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครูต้องมีความอดทน ต่อสถานการณ์ที่กดดันเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อน วิทยฐานะสูงขึ้น ได้เป็นหัวหน้างาน สนับสนุนให้ครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสนับสนุนความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต

3.1 ด้านสภาพการทำงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการมอบหมายงานให้ตามความถนัด ภูมิหลังและชักถามความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ครูได้ทำ กิจกรรมร่วมกันเกิดความรัก ความกลมเกลียว และที่สำคัญควรใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงาน 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารถือเป็นผู้ดูแลสูงสุดสถานศึกษาเมื่อครูได้รับคำแนะนำแนวทางการแก้ปัญหา ตลอดจนได้รับการ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีผลกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 3) มุทิตา แสดงความยินดี ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูและบุคลากรที่ทำความดีตามความเหมาะสมไม่เลือกปฏิบัติ ยินดีด้วยจากใจจริงแสดงออกถึงการเป็นมิตรภาพที่ดีการมองโลกในแง่ดี และประชาสัมพันธ์ชื่นชมยินดีผ่าน ช่องทางต่างๆ ตลอดจนการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) อุเบกขา ความ วางเฉย การปฏิบัติงานควรยึดระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อ เป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานควรพิจารณาแก้ปัญหาอย่าง รอบคอบยุติธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของราชการเป็นหลัก

3.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัยตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ ได้รับ ความคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นใจรู้สึกถึง ความปรารถนาดีความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและเสนอความเห็นบน พื้นฐานความถูกต้องโดยปราศจากการแทรกแซง 2) กรุณา ความสงสาร ได้รับการช่วยเหลือคุ้มครองดูแลจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชาปรารถนาดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สนับสนุนในด้าน การฝึกอบรมความปลอดภัย มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พื้นที่การทำงานนั้นเกิดความ ปลอดภัย 3) มุทิตา แสดงความยินดี ผู้บังคับบัญชากล่าวชื่นชมทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงานให้พื้นที่การทำงานนั้นเกิดความปลอดภัย สะอาด น่าอยู่ สนับสนุนในทุก ๆ ด้านที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ปลอดภัยโดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม มีการออกนโยบายจากผู้บริหารเพื่อแสดง จุดยืนด้านความปลอดภัยผู้ปฏิบัติงานและสถานศึกษา 4) อุเบกขา ความวางเฉย มีความเชื่อมั่นว่าอาชีพครูมี ความมั่นคงยั่งยืนปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซง ใดๆ สามารถแสดงความเห็นบนพื้นฐานความถูกต้องโดยปราศจากการแทรกแซง

3.3 ด้านความสัมพันธ์ภาพตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ มีการทำงานเป็นทีมที่รู้สึกดี สนุกสนาน เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 2) กรุณา ความสงสาร ช่วยเหลือและกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตรมีการประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาแนวทางการสอนและขอมติที่ประชุมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 3) มุทิตา แสดงความยินดี ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ จากการพัฒนาตนเองของครูทุกคนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน 4) อุเบกขา ความวางเฉย มีการทำงานเป็นทีม มีการประชุมปรึกษาหารือศึกษาข้อมูลจากข้อเท็จจริง เพื่อขอมติในการดำเนินการต่างๆ โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม

3.4 ด้านสวัสดิการตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญกำลังใจ คือ ผู้บริหารยึดหลักในการมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถและคุณวุฒิตามเป็นธรรมปราศจากอคติ คำนึงถึงความเมตตา สงสาร มีการระดมทุนจากภายนอกมาสมทบในการจัดสวัสดิการให้ครูเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขทั้งกายและทางใจ 2) กรุณา ความสงสาร การมอบรางวัลตามความเหมาะสม การทดรองจ่ายเงินเดือนให้กับคุณครูกรณีเงินเดือนล่าช้า การจัดสวัสดิการอาหาร เครื่องดื่มในบางโอกาส จัดสวัสดิการกองทุนออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือครูและบุคลากรด้านการเงิน จัดสวัสดิการบริการอาหารกลางวันราคาประหยัด การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของครูและบุคลากร มีการพิจารณาเงินเดือนโดยใช้ข้อมูลจริงดูสภาพการปฏิบัติงานตามความจริงมากกว่าการพิจารณาโดยใช้เอกสารรายงานประกอบ 3) มุทิตา แสดงความยินดี ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญกำลังใจ คือ การให้ความสำคัญในการแสดงความยินดีกับครูและบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ อาทิ การมอบของรางวัล การกล่าวแสดงความยินดี พิจารณาเงินเดือนที่เป็นธรรม การประชาสัมพันธ์ชื่นชมยินดีผ่านช่องทางต่างๆ ล้วนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น 4) อุเบกขา ความวางเฉย ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีสร้างขวัญกำลังใจ โดยการจัดสวัสดิการควรยึดกฎระเบียบข้อปฏิบัติเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมโปร่งใสและสามารถตอบข้อสอบถามชี้แจงเหตุผลข้อเท็จจริงได้

3.5 ด้านการยอมรับนับถือตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ ผู้บริหารรักและเมตตาครูทุกท่าน ผู้ปกครองและนักเรียนให้ความเคารพนับถือและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารให้ครูทำงานตามความรู้ ความถนัดและความ สามารถของครูโดยให้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นอิสระได้รับการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3) มุทิตา แสดงความยินดี ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มีการนิเทศการสอนที่เป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้เกิดกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน 4) อุเบกขา ความวางเฉย ผู้บริหารไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นอิสระโดยยึดหลักกฎหมายและความถูกต้อง

3.6 ด้านความสำเร็จตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ ผู้บริหารเอาใส่ใจดูแล สนับสนุนการทำงานของครูให้คำแนะนำด้วยความเมตตา และปรารถนาดี สร้างบรรยากาศความสุขด้านการทำงาน 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนช่วยครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ชัดเจน และหากการทำงานเกิดอุปสรรค ผู้บริหารควรสอบถามปัญหา ชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 3) มุทิตา เมื่อครูประสบความสำเร็จในรายงาน หรือเรื่องต่างๆ ผู้บริหารมี

การแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูเห็นถึงความใส่ใจที่มีต่อกัน 4) อุเบกขา ความวางเฉย ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารงาน ไม่เอนเอียง ส่งเสริมให้ครูทุกคนประสบความสำเร็จอย่างเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละคน

3.7 ด้านความก้าวหน้าตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ ผู้บริหารเอาใจใส่ชี้แนวทาง สนับสนุน ให้มีโอกาสนำหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 2) กรุณา ความสงสาร ผู้บริหารส่งเสริมช่วยเหลือให้ได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ให้เป็นหัวหน้างาน และส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ 3) มุทิตา เมื่อครูประสบความสำเร็จมีวิทยฐานะสูงขึ้น ได้เป็นหัวหน้างาน หรือสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารมีการแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูเห็นถึงความใส่ใจที่มีต่อกัน 4) อุเบกขา ความวางเฉย ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารงาน ไม่เอนเอียง ส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันตามความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมา ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจในระดับหนึ่งในการทำงานให้ครูมีความสุขทั้งทางกายและทางจิตใจซึ่งสอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ที่ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มิตัวตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ทำให้คนนั้นได้รับผลร้ายต่าง ๆ โดยปริยายหมายความว่า ยอดกำลังใจ เช่นเดียวกันความหมายของ กำลังใจ ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมายว่าสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างตามลำดับความสำคัญดังนี้

1.1 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถได้รับมอบหมายภาระงานอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร ทองเรือง และสมกุลถาวรกิจ (2563) ได้วิจัยเรื่องศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับผิดชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดี ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงานการทำงานเป็นระบบขั้นตอนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า การทำงานมีความชัดเจนตรงกับตำแหน่งหน้าที่ในสายงานอันก่อให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไปให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาควิชาภูมิ เชื้อสว (2566) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก มีแก้ว (2560) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาทในภาพรวมอยู่ระดับมาก นอกจากนี้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่สะดวกต่อการปฏิบัติงานถ้าครูได้รับจัดสรรอย่างเหมาะสมก็จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานปราศจากภัยอันตราย อาคาร สิ่งก่อสร้างภายในโรงเรียนมีความแข็งแรงและปลอดภัย บริเวณโดยรอบโรงเรียนสะอาด ไม่มีโรคภัยต่างๆ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนช่วยดูแลความปลอดภัยสอดคล้องกับงานวิจัยของริฟอรธ ยะโกะ (2564) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ ได้รับความคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และเสนอความเห็นบนพื้นฐานความถูกต้องโดยปราศจากการแทรกแซง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาเล็ม๊ะ สาและ (2560) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพียว หมอเล็ก (2560) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงและปลอดภัยอยู่ระดับปานกลาง

1.3 ด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมในระดับมาก เพราะว่ากระบวนการนำสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดีมีการทำงานเป็นทีมโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มาเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาแนวทางการสอน และประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริฟอรธ ยะโกะ (2564) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเข้ว่า (2564) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาเล็ม๊ะ สาและ (2560) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-โลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก การมีสัมพันธภาพที่ดีผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อการปรับปรุงการทำงานในสถานศึกษาสถานศึกษามีการนิเทศให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตรมีการช่วยเหลือและให้กำลังใจกันอยู่เสมอจะทำให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุขสนุกสนานซึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

1.4 ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวม 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ครูพึงพอใจต่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ได้มีตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการพิจารณาความดีความชอบทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอยู่ในระดับที่น่าพอใจ อาชีพครูช่วยให้ฐานะการครองชีพในครอบครัวของอยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพราะการเงินเดือนที่ได้รับเมื่อทำการเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้ทำ ความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงานและการพักต่อวัน วันหยุด พักผ่อนประจำปีสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติมหรือการกินดีอยู่ดี หรือการมีภาวะสุขภาพดีในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียร หอมเล็ก (2560) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีณยา มาทิพย์ (2560) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก มีแก้ว (2560) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ (2563) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ เชื้อสว (2566) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการวิจัยด้านสวัสดิการโดยภาพรวม 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนของครูไม่ทำให้เกิดความมั่นคงตามที่ปรารถนา เงินเดือนที่ครูได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพราะว่า ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ค่าใช้จ่ายของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของริฟอรธ ยะโกะ (2564) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุนีย์ ตรีเหลา (2561) ได้

วิจัยเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการได้รับคำชมเชย การยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้ความเคารพนับถือ
เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครูรวมถึงได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนครู ผู้ปกครองนักเรียนสอดคล้องกับ
งานวิจัยของริพอร์ต ยะโกะ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็น
ที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับกนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ (2563) กล่าวว่า การ
เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับ
ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน
จะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข การที่ผู้บริหารให้ท่านทำงานตามความรู้ ความ
ถนัด และความสามารถของตนเอง ผู้บริหารไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นอิสระยอมรับใน
ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการที่ผู้บริหารได้นิเทศให้คำปรึกษากล่าวดยกย่องชมเชยเมื่อครูทำงานประสบ
ความสำเร็จก็จะส่งผลต่อกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณยา มาทิพย์
(2560) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า
การได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก มีแก้ว (2560) ได้
วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า
ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ระดับ
มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า (2564) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะครูตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ให้มีคุณภาพตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่
กำหนดแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และครูสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไป
ด้วยดี มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่กดดันเมื่อเผชิญกับปัญหา งานที่ครูรับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จอย่างน่า
พอใจมีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับและมีเป้าหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ชัดเจนสอดคล้องกับ
ริพอร์ต ยะโกะ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จอยู่ใน
ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัยภาคภูมิ เชื้อสวย (2566) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้าน
ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะครูมีความเจริญก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามลำดับมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มี
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร
ให้ได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ส่งเสริมให้ได้เป็นหัวหน้างานโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะทางสนับสนุนให้มีโอกาส

ก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับริฟอรรถ ยะโกะ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูกิดค้น วิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนและเป็นการกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า (2564) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความมีสัมพันธภาพ สวัสดิการ การยอมรับนับถือความสำเร็จ และความก้าวหน้า โดยบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งหลัก พรหมวิหารมีความสัมพันธ์กับการสร้างขวัญกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักธรรมที่มีประโยชน์ ได้แก่ 1) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ ทั่วหน้า 2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ไม่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของ ปวงสัตว์ 3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่ เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป 4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรม จด ตรารั้งไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง (พระมหาอัสกรณฺ์ แดงดี, 2565) และสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ บัตรประโคน (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมกับผล การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของครูและควรมีของรางวัลเล็กๆ น้อยๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู ควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมงและควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

3. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย (1) สภาพ การทำงาน มอบงานให้ตรงความถนัดและความสามารถให้ค่าปรึกษา (2) สวัสดิการ จัดสวัสดิการให้ครูมี แรงจูงใจในอาชีพ (3) ความมั่นคงปลอดภัย ส่งเสริมให้ครูได้รับความคุ้มครองดูแล (4) ความก้าวหน้า ส่งเสริม ให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (5) การยอมรับนับถือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้ความ เคารพนับถือ (6) ความมีสัมพันธภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยยึดหลักความถูกต้อง (7) ความสำเร็จ สนับสนุนให้ครูสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความจริงใจ มีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของจารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียม ความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจ ความ ต้องการปะจกัจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถ นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบที่เลี้ยงในการสอนงาน หรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้คือการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสรุปองค์ความรู้การวิจัยเป็นรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Semantic Model) ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 กับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารมอบหมายงานตามคุณวุฒิ ตามความสามารถและความถนัดเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคผู้บริหารคอยให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ มีการยกย่องชมเชยครูทุกคนที่ทำ ความดีตามความเหมาะสม และให้ครูทุกคนยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูได้รับความคุ้มครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมความปลอดภัย มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความ ปลอดภัย และผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าอาชีพครูมีความมั่นคง

3. ด้านความมีสัมพันธภาพ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา มีการนิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร และประชุมเพื่อพัฒนางานโดย ยึดหลักความถูกต้อง

4. ด้านสวัสดิการ ผู้บริหารระดมทุนจากภายนอกสมทบในการจัดสวัสดิการให้ครู จัดสวัสดิการกองทุนออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือครูด้านการเงิน มีการมอบของรางวัลและการกล่าวแสดงความยินดีเมื่อครูทำงานสำเร็จ ผู้บริหารพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรมโปร่งใสสามารถตอบข้อสอบถามได้

5. ด้านการยอมรับนับถือ ครูและผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด เมื่อครูทำงานประสบความสำเร็จผู้บริหารยกย่องชมเชยเสมอ

6. ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขด้านการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารตรวจสอบถามปัญหาเพื่อชี้แนะแนวทางแก้ไขให้สำเร็จตามเป้าหมายเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารแสดงความยินดีกับครูทุกคนด้วยความจริงใจ

7. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพช่วยเหลือให้ได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น และสนับสนุนให้ได้โอกาสเป็นหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยด้านความสำเร็จไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารให้กำลังใจครูให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและช่วยครูแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและช่วยเหลือสนับสนุนครูให้มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ

1.2 ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยด้านความมีสัมพันธภาพไปใช้โดยครูรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำจากผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารร่วมกับครูนิเทศให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเรื่องวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 แยกเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หรือแยกเป็นกลุ่มอำเภอ

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่องวิธีสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการด้วยหลักพรหมวิหาร 4 แยกเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หรือแยกเป็นกลุ่มอำเภอ

2.3 ควรทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (1)1. 13-21.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล. (2566). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. แหล่งที่มา <http://ptt2.go.th/main/information/about-us/ita65> สืบค้นเมื่อ 25 เม.ย. 2566.
- คณะยะ อ่อนนาง. (2566). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 กับการเรียนการสอนแบบ Active Learning. แหล่งที่มา <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/2126> สืบค้นเมื่อ 25 เม.ย. 2566.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ สุภาภรณ์ และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. แหล่งที่มา <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/PPPA/article/view/> สืบค้นเมื่อ 25 เม.ย. 2566.
- จิรัชญา ชัยชุมกุล. (2566). ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปัญหา #ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักดันให้ผู้เสียสละ. แหล่งที่มา <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit> สืบค้นเมื่อ 25 เม.ย. 2566.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง และผัสพรพรรณ ถนอมพงษ์ชาติ. (2561). การพัฒนาครูแก้ปัญหาให้ตรงจุด. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 46(2). 338.
- เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 8(1). 167-177.
- นฤมล ทับปาน. (2566). 'ครูดี' ดูที่อะไรส่องคุณสมบัติครูไทยในวังวนความรุนแรง. แหล่งที่มา <https://www.bangkokbiznews.com/social/> สืบค้นเมื่อ 25 เม.ย. 2566.
- นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- พระชรอ ยากองโค. (2561). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระมหาจักรพล สิริธโร. (2566). การศึกษาในยุค “New Normal”. *Journal of Modern Learning Development*. แหล่งที่มา <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/250086/171283/916157> สืบค้นเมื่อ 25 เม.ย. 2566.
- พระมหาอัศรณ แดงดี. (2565). หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณค่าของคนในสังคมไทย. *วารสาร มจร บาลีศึกษา พุทธโฆสปริทรรศน์*. 8(1). 142-151.
- ภาคภูมิ เชื้อสว. (2566). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรีเขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*. 1(5). 94.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ บัณฑิต.
- ริฟอรธ ยะโกะ. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศรัณยา มาทิพย์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก มีแก้ว. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สายสุนีย์ ตรีเหล่า. (2561). **การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 1(2). 49-50.
- Keeves, Peter J. (1988). *Model and Model Building: Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.