

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
ให้มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา
จังหวัดสุพรรณบุรี*

GUIDELINES FOR ENHANCING TEACHERS' MORALE TO DEVELOP EFFECTIVE WORK
RESULTS BY EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION SUPHANBURI PROVINCE

กิตติศักดิ์ กลิ่นดีป्ली

Kittisak Klindeeplee

สมกุล ถาวรกิจ

Somkul Tharwonkit

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ประเทศไทย

Siam Technology College, Thailand

E-Mail: kittisakjung@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม 1) ผู้บริหาร จำนวน 6 คน 2) ครู จำนวน 184 คน รวม 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นคงในอาชีพ มีการปรับเงินเดือนและส่งเสริมสวัสดิการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีการส่งเสริมสนับสนุนสภาพการปฏิบัติงานที่ดี วางแผนและปรับปรุงคุณภาพงาน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

คำสำคัญ: การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู, การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา



อาชีพครู ที่จะอุทิศตนและพัฒนาตัวเองให้ทำงานดีขึ้น (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป.)

จากความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าว การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด การศึกษาขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจของบุคคลมีคุณสมบัติที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีไม่น้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้มีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู 351 คน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 สถานศึกษา

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. et al (1970) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครู 184 คน รวม



จำนวนทั้งสิ้น 190 คน จาก 6 สถานศึกษา การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ได้ 1.0 ทุกข้อ 3) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.994

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามพร้อมกับเครื่องมือการวิจัยไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้ง 6 สถาบัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตรวจสอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของแต่ละรายการแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าข้อมูลเฉลี่ย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และนำเสนอข้อมูลต่อไปนี้ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและแจกแจง ความถี่ แล้วจัดลำดับความสำคัญ



ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	.80	มาก	4
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.60	.99	มาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.97	.89	มาก	1
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	.73	มาก	1
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.83	.79	มาก	3
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.77	.81	มาก	5
รวม	3.83	.92	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) ค่า SD = 9.2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.97$) ค่า SD = .89 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.97$) ค่า SD = .73 รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.83$) ค่า SD = .79 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.60$) ค่า SD = .99

2. ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดย ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ระดับผลการปฏิบัติ			
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	3.91	.68	ดี	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.88	.69	ดี	3
3. ด้านเวลา	3.91	.73	ดี	1
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.84	.46	ดี	4
รวม	3.88	.62	ดี	



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.88$) ค่า SD = .62 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงานและด้านเวลา ($\bar{x} = 3.91$) ค่า SD = .73 รองลงมา ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.88$) ค่า SD = .69 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.84$) ค่า SD = .46

3. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 3 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางการเสริมสร้าง/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
1. ให้ความมั่นใจแก่ครูว่าพวกเขาจะมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ไม่มีการลดตำแหน่งหรือลดจำนวนบุคลากรโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	4	66.67
2. สนับสนุนการทำสัญญาจ้างงานที่มีความชัดเจนในระยะยาว เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความปลอดภัยในการทำงาน	2	33.33

ตารางที่ 4 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แนวทางการเสริมสร้าง/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		
1. จัดให้มีระบบการปรับเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลงาน ความสามารถ และประสบการณ์ของครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผลกับการทุ่มเทในการทำงาน	4	66.67
2. จัดสวัสดิการที่เพียงพอและครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การคุ้มครองชีวิต และการสนับสนุนการรักษาพยาบาล เพื่อให้ครูมั่นใจว่าตนเองและครอบครัวจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม	2	33.33

ตารางที่ 5 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา



แนวทางการเสริมสร้าง/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
1. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงการยอมรับในผลงานของครู โดยการให้คำชมเชยเมื่อครูทำงานได้ดีหรือสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ	3	50.00
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3	50.00

ตารางที่ 6 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวทางการเสริมสร้าง/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูนอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การเดินทางทัศนศึกษา หรือกิจกรรมสร้างสรรค์นอกสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพักผ่อนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย	5	83.33
2. ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างทางความคิด ทักษะ และวิธีการทำงานของแต่ละคน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับในความหลากหลาย	1	16.67

ตารางที่ 7 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แนวทางการเสริมสร้าง/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน		
1. จัดทำและสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงาน การประเมินผลงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับครู เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในแนวทางและเป้าหมายการทำงาน	4	66.67
2. สนับสนุนการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู เช่น งานเอกสารหรืองานบริหารอื่น ๆ เพื่อให้ครูมีเวลาและพลังงานมากขึ้นในการพัฒนา	2	33.33



ตารางที่ 8 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสภาพการทำงาน

แนวทางการพัฒนา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
6. ด้านสภาพการทำงาน		
1. จัดหาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวิชาการ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	83.33
2. จัดให้มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนในการจัดการงานด้านเอกสารหรือภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานในการสอนและการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่	1	16.67

ตารางที่ 9 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านคุณภาพงาน

แนวทางการพัฒนา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
7. ด้านคุณภาพงาน		
1. มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน และนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากประสบการณ์การทำงานเดิมมาปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบัน	5	83.33
2. จัดการอบรมหรือสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	1	16.67

ตารางที่ 10 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านปริมาณงาน

แนวทางการพัฒนา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
8. ด้านปริมาณงาน		
1. ผู้บริหารควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากครูเกี่ยวกับปริมาณงาน และช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่มากเกินไป โดยการปรับลดงานที่ไม่จำเป็น หรือจัดการแก้ไขงานที่ซับซ้อน	3	50.00
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับกาวางแผนงานและการจัดการเวลา เพื่อให้ครูสามารถจัดการปริมาณงานได้อย่างมีระบบและไม่รู้สึกหนักใจ	3	50.00



ตารางที่ 11 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านเวลา

แนวทางการพัฒนา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
9. ด้านเวลา		
1. ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเวลา เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารจัดการงาน การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเตรียมการสอน เพื่อให้ครูสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4	66.67
2. สนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเวลา เช่น การช่วย ปรับปรุงตารางการทำงานหรือการลดงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาการสอนมากขึ้น	2	33.33

ตารางที่ 12 ความถี่ ร้อยละ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าใช้จ่าย

แนวทางการพัฒนา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
10. ด้านค่าใช้จ่าย		
1. มีการวางแผนงานสนับสนุนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น การใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างครูหรือการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษ	5	83.33
2. สร้างความตระหนัก และสนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	1	16.67

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งอาจมีลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการจะยังเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็อาจสะท้อนว่าครูให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานและ



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าปัจจัยด้านวัตถุ สอดคล้องกับการวิจัยของ เจ๊ะฮาดีเมาะ สาและ (2560) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลสุโขทัย-ลก ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลสุโขทัย-ลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านงานที่ทำหาย ด้านที่พนักงานครูมีขวัญกำลังใจสูงสุด คือด้านการยกย่องในความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาและด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ส่วนด้านที่พนักงานครูมีขวัญกำลังใจต่ำสุด คือ ความมั่นคงและความปลอดภัย

2. ระดับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา รองลงมา ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพและความตรงต่อเวลาของการปฏิบัติงานมากกว่าการบริหารค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสามารถจัดการด้านคุณภาพงานและการบริหารเวลาได้ดี แต่ยังคงมีความท้าทายในการควบคุมหรือลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และระดับประสิทธิภาพที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน

3. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จากการสัมภาษณ์ได้แนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารให้ความมั่นใจแก่ครูว่าพวกเขาจะมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ไม่มีการลดตำแหน่ง หรือลดจำนวนบุคลากรโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สนับสนุนการทำสัญญาจ้างงานที่มีความชัดเจนในระยะยาว เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Ramachandran, S. et al (2017) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจและการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนในทมิฬนาฑู พบว่า จากการศึกษา นี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของครู เช่น มาตรการด้านความมั่นคงทางสังคม สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการ สถานะเงินเดือน โบนัส สุขภาพของครู และการได้รับการยอมรับในผลงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก

3.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารจัดให้มีระบบการปรับเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลงานความสามารถ และประสบการณ์ของครู เพื่อให้ครูรู้สึกที่ผลตอบแทนที่ได้รับสมเหตุสมผลกับ การทุ่มเทในการทำงาน จัดสวัสดิการที่เพียงพอและครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การคุ้มครองชีวิต และการสนับสนุนการรักษาพยาบาล เพื่อให้ครูมั่นใจว่าตนเองและครอบครัวจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Sattar, S. A. et al (2018) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลงานครูและขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยหลักที่ควบคุมขวัญกำลังใจของครู ได้แก่ “แรงจูงใจใน



การสอน” และ “สภาพแวดล้อมของโรงเรียน” ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจของครู ในขณะที่ “เงินเดือนครู” และ “ภาระงานในการสอน” มีความสัมพันธ์ที่อ่อนแอที่สุดกับขวัญกำลังใจของครู ซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนลาฮอร์

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรแสดงการยอมรับในผลงานของครู รับฟังความคิดเห็นการให้คำชมเชยเมื่อครูทำงานได้ดีหรือสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานิตา ใจแสน (2567) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามา มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูนอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่นการจัดกิจกรรมสันทนาการ การเดินทางทัศนศึกษา หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ นอกสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพักผ่อนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างทางความคิด ทักษะ และวิธีการทำงานของแต่ละคน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานิตา ใจแสน (2567) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรส่งผลงานตามความรู้ ความสามารถ ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้ครูได้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้มีการดูแลซึ่งกันและกันมีการแบ่งปัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จัดทำและสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงาน การประเมินผลงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับครู เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในแนวทาง และเป้าหมายการทำงาน สนับสนุนการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานในสถาบันการศึกษาระดับสูงในแอฟริกาใต้ พบว่า การสนับสนุนและข้อเสนอแนะจากฝ่ายบริหาร เงื่อนไขการทำงาน แพ้เคจค่าตอบแทน สวัสดิการ ภาระงานการเลื่อนตำแหน่งและการยอมรับ การสื่อสารและความเข้าใจในนโยบาย ตลอดจนการปฏิบัติและภาระงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน

3.6 ด้านสภาพการทำงาน จัดหาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวิชาการ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดให้มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนในการจัดการงานด้านเอกสารหรือภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานในการสอนและการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานิตา ใจแสน (2567) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ด้าน



สภาพแวดล้อมการทำงาน ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสม ปรับสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย

3.7 ด้านคุณภาพงาน มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน และนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากประสบการณ์การทำงานเดิมมาปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบัน จัดการอบรมหรือสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ สุรเจต ไชยพันธ์ (2563) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะมีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติ ตัวชี้วัดการปฏิบัติ เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ซึ่งทำให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนตามกรอบแผนงาน แผนงบประมาณและระยะเวลาการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและด้านเวลา

3.8 ด้านปริมาณงาน ผู้บริหารควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากครูเกี่ยวกับปริมาณงาน และช่วยแก้ไขปัญหากับภาระงานที่มากเกินไป โดยการปรับลดงานที่ไม่จำเป็นหรือจัดการแก้ไขงานที่ซับซ้อน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนงานและการจัดการเวลา ซึ่งสอดคล้องกับเทอดเกียรติ ทองดอนพุ่ม (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กระจายความรับผิดชอบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการอย่างทั่วถึง และจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสม

3.9 ด้านเวลา ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเวลา เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารจัดการงาน การจัดทำตารางสอนออนไลน์ หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเตรียมการสอน เพื่อให้ครูสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ ปาณเดชา ทองเลิศ (2567) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรวดเร็วทันเวลามีระดับปัจจัยในระดับมากโดยมีความตั้งใจและมาปฏิบัติงานตรงเวลาเสมอการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน เลื่อนไหล ไม่ติดขัดมีการกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละขั้นอย่างชัดเจน มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลงเพื่อประหยัดเวลาและปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก

3.10 ด้านค่าใช้จ่าย มีการวางแผนงานสนับสนุนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น การใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างครูหรือการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษ สร้างความตระหนัก และสนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ ปาณเดชา ทองเลิศ (2567) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยที่



ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรในปัจจุบันมีความเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน และสถานศึกษามีการวางแผนเป้าหมายลดค่าใช้จ่าย

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความมั่นใจแก่ครูว่าพวกเขาจะมีตำแหน่งงานที่มั่นคง ไม่มีการลดตำแหน่ง หรือลดจำนวนบุคลากรโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สนับสนุนการทำสัญญาจ้างงานที่มีความชัดเจนในระยะยาว เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความปลอดภัยในการทำงาน 1.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอและครอบคลุม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การคุ้มครองชีวิต และการสนับสนุนการรักษาพยาบาล เพื่อให้ครูมั่นใจว่า ตนเองและครอบครัวจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ให้มีระบบการปรับเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลงาน ความสามารถ และประสบการณ์ของครู 1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงการยอมรับในผลงานของครู โดยการให้คำชมเชยเมื่อครูทำงานได้ดีหรือสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา เช่น การจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความเข้าใจซึ่งกันและกัน 1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างทางความคิด ทักษะ และวิธีการทำงานของแต่ละคน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในความหลากหลาย จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูนอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การเดินทางทัศนศึกษา หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ นอกสถานที่ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพักผ่อนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย 1.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู เช่น งานเอกสารหรืองานบริหารอื่น ๆ เพื่อให้ครูมีเวลาและพลังงานมากขึ้นในการพัฒนาการสอน จัดทำและสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงาน การประเมินผลงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับครู เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในแนวทางและเป้าหมายการทำงาน 1.6 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวิชาการ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 1.7 ด้านคุณภาพงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน และนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากประสบการณ์การทำงานเดิมมาปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบัน 1.8 ด้านปริมาณงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากครูเกี่ยวกับปริมาณงาน และช่วยแก้ไขปัญหากับภาระงานที่มากเกินไป โดยการปรับลดงานที่ไม่จำเป็นหรือจัดการแก้ไขงานที่ซับซ้อน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนงานและการจัดการเวลา เพื่อให้ครูสามารถจัดการปริมาณงานได้อย่างมีระบบและไม่รู้สึกหนักใจ 1.9 ด้านเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำ



เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเวลา เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารจัดการงาน การ จัดตารางสอนออนไลน์ หรือการใช้เครื่องมือช่วยในการเตรียมการสอน เพื่อให้ครูสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 1.10 ด้านค่าใช้จ่าย ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานสนับสนุนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น การใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างครูหรือการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษ 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาอื่น 2.2 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

บรรณานุกรม

- เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก. ใน (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฐานิตา ใจแสน. (2567). แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 9(1), 266-277.
- เทอดเกียรติ ทองดอนพุ่ม. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, 4(2), 12-26.
- ปานเดชา ทองเลิศ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 16(2), 158-174.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). รายงานผลการติดตามและประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุรเจต ไชยพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21(2), 340-354.



ไอยรัตน์ คงทัพ และคณะ. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลราชวิทยาลัย, 1(2), 49-62.

Krejcie, R. V. et al. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 266-272.

Ramachandran, S. et al. (2017). A research study on school teachers' morale and involvement in jobs in Tamilnadu. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(9), 34-38.

Sattar, S. A. et al. (2018). The relationship between teacher appraisal and teacher morale among private secondary school teachers. *Journal of Education and Practice*, 9(34), 16-23.