

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา

The Enhancing Motivation for School Personnel

วรชาติ เกษมมาลา

Worachart Kasemmala

โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จังหวัดเชียงใหม่ 50150

Ban Pao Wittayakarn School, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 2, Chiang Mai 50150

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: Worachart252530@gmail.com

Received: 21 January 2024, Revised: 25 May 2024, Accepted: 26 June 2024

บทคัดย่อ

การศึกษา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของสถานศึกษา จำนวน 13 คน ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัญหาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า

1) สภาพปัญหาขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญมากที่สุด ร้อยละ 78.21 2) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ (1) การจัดสรรค่าตอบแทนให้แก่ครูและบุคลากร ร้อยละ 78.21 (2) การพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพของครูและบุคลากร ร้อยละ 73.85 (3) การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ร้อยละ 61.54 (4) การจัดตั้งเครือข่าย ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการดูแลช่วยเหลือ กรณีเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัยและปัญหาทางสังคมในสถานศึกษาของครูและบุคลากร ร้อยละ 56.92 (5) ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ร้อยละ 43.46 (6) การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากร ร้อยละ 38.46 (7) การเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่แบ่งระดับชั้นของครูและบุคลากร ร้อยละ 32.31 ตามลำดับ 3) ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญ : การสร้างขวัญและกำลังใจ บุคลากรของสถานศึกษา

Abstract

The study of the enhancing motivation for school personnel. The objective is to study. To study the enhancing motivation for teachers in Ban Pao Wittayakarn School, Chiangmai province. To study ways of the enhancing working motivation for teachers in Ban Pao Wittayakarn School, Chiang Mai province. To evaluate the approach for the enhancing motivation for teachers' performance in Ban Pao Wittayakarn School Chiang Mai province. The target group is the personnel of the educational institution, 13 people, academic year 2022. The instruments used in the study: The information is collected by the questionnaire. About the condition of the problem of enhancing morale and morale for the personnel of Ban Pao Wittayakarn School, Chiang Mai province. By finding the cost of interviewing the school administrators and supervisors, all 4 parties to find ways to strengthen morale and morale for personnel. Interview, evaluating the guidelines for enhancing morale in the performance of personnel.

The study found that.

1) The condition of the morale and morale of the personnel of Ban Pao Wittayakarn School, Chiang Mai, when considering the resistance, found that the welfare and compensation are at the highest level (78.21%). 2) Guidelines for strengthening the morale of the work of personnel in Ban Pao Wittayakarn School, Chiang Mai province, as follows:

(1) Allocation of compensation for teachers and personnel at 78.21%, (2) Developing the skills, knowledge and potential of teachers and personnel at 73.85%, (3) Organizing the environment within the school to facilitate the learning of teachers and personnel at 61.54%, (4) The establishment of a network of government, private, communities and other relevant agencies in the care. In the event of accidents, accidents, and social problems in the educational institution of teachers and personnel at 56.92%, (5) Relationship with colleagues and executives at 43.46%, (6) Honoring teachers and personnel 38.46%, (7) Respect for each other without dividing the level of teachers and personnel at 32.31%, respectively. 3) Assessment results from experts can be used as a guideline to strengthen morale and morale in the work for the personnel of Ban Pao Wittayakarn School, Chiang Mai Province.

Keywords: The Enhancing Motivation, School Personnel

บทนำ

ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดหมายหมายขององค์กรโดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการใส่ใจของสมาชิกกลุ่มหน่วยงานจะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดีและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานการส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม [1]

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนด จากบริบทของโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีการจัดการเรียนตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งอยู่ในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ครูในฐานะบุคลากรสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง “ครู” เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการเรียนรู้และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารกลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเปรียบเหมือนฟันเฟืองชิ้นหนึ่งในระบบการศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องอาศัยขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ [2] และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยมีการแต่งตั้งครูผู้สอนเป็นเจ้าหน้าที่ทั้ง 4 ฝ่ายงาน การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งสองงานควบคู่กันไป ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย เช่น การปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ขาดการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประสบปัญหาครูย้ายบ่อย ขาดการให้รางวัลตอบแทน บุคลากรขาดการสื่อสารที่ดีในการทำงาน ทำงานแบบต่างคนต่างทำ ทำให้บรรยากาศในการทำงานขาดการประสานงานและความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานที่ดี และยังประสบปัญหาครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกอึดอัดใจไม่มีความสุขกับหน้าที่การทำงาน จึงแยกตัวออกจากสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของครู (จากการสัมภาษณ์คณะครูวันที่ 4 ตุลาคม 2566)

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวันที่ 9 ตุลาคม 2566) ยังไม่มีแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของผู้ศึกษา พบว่าจำเป็นต้องมีแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่

จากความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจที่มีต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด [3]

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่

คำถามการศึกษา

1. สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร
2. แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ ควรอย่างไร
3. ผลการประเมินแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 13 คน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวิธีดำเนินการตามคำถามการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- การเก็บรวบรวมสำหรับข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้
1. แบบสอบถาม เรื่องการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา
 2. นำแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
 3. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา
 4. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เชิญกลุ่มศึกษา เพื่อชี้แจงให้บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการตอบแบบสอบถามตลอดจนชี้แจงความหมายของคำถามแต่ละคำถาม ให้กลุ่มศึกษาได้เข้าใจตรงกัน และให้ตอบคำถามแต่ละข้อตามความคิดเห็นส่วนตัวอย่างอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่เกิดความลำเอียง และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม และเก็บคืนในคราวเดียว และสัมภาษณ์แลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มบุคลากร
 5. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสัมภาษณ์
 6. แบบบันทึกสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างาน 4 ฝ่าย เรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา
 7. นัดหมายการสัมภาษณ์ วัน เวลา และสถานที่ไว้ล่วงหน้า ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง (เก็บข้อมูลวันที่ 9 ตุลาคม 2566 เวลา 13.00 น. ที่โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร)
 8. นำประเด็นการสัมภาษณ์ลงสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม Microsoft Excel โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ มีเนื้อหาและรูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ [4] เสนาะ ดิยาวี
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตาราง ซึ่งข้อมูลส่วนนี้ใช้ประกอบการอภิปรายผล

ตอนที่ 2 สภาพขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตาราง ทั้ง 7 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความเจริญก้าวหน้า 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านการยกย่องในความสำเร็จ 7) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่กลุ่มศึกษา ให้นำหนักความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่าย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสรุปประเด็น นำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง [4]

3. การประเมินแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสรุปแนวทางการปฏิบัติความเป็นไปได้ของการทำกิจกรรมและโครงการไปสู่การปฏิบัติ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา สภาพปัญหาในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 1 ร้อยละ 78.21 ด้านความเจริญก้าวหน้า เป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 2 ร้อยละ 73.85 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 3 ร้อยละ 61.54 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 4 ร้อยละ 56.92 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 5 ร้อยละ 43.46 ด้านการยกย่องในความสำเร็จเป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 6 ร้อยละ 38.46 และด้านการยอมรับนับถือเป็นปัญหาที่เลือกให้ความสำคัญอันดับที่ 7 ร้อยละ 32.31 ตามลำดับสรุปผลการสัมภาษณ์ แนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จากการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์โดยรวมพบว่า ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ฝึกทักษะความสามารถที่จะพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้ได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น [5] แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มี 5 แนวทาง ดังต่อไปนี้

แนวทางที่1 เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา ผู้บริหาร บุคลากรและชุมชน ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

แนวทางที่2 การเตรียมความพร้อมของทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ และวิธีการจัดการจะต้องจัดสรรให้พร้อมก่อนทำกิจกรรมและโครงการเข้าสู่การปฏิบัติการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา

แนวทางที่3 การทำกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ นั้นควรเรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลัง โดยกำหนดจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสถานศึกษา

แนวทางที่4 การประเมินกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษาจะต้องประเมินระหว่างและหลังการทำกิจกรรมและโครงการ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึก การสังเกต การสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมและอื่น ๆ ทุกครั้ง เพื่อการปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมและโครงการอื่น ๆ ต่อไป

แนวทางที่5 หลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา นั้นจะต้องประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกครั้งไป เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากร

การประเมินแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา ที่ได้กล่าวมาสามารถนำทั้ง 5 แนวทางไปปฏิบัติได้ และมีความเหมาะสมในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้ ผ่านกิจกรรมตามโครงการและแผนปฏิบัติการประจำปี

อภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเป่าวิทยาคาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจที่สำคัญที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและความมั่นคงถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการป้องกันความไม่พึงพอใจ (Hygiene factors) หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคลากรไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทักษะและศักยภาพของครู การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความปลอดภัยในสถานศึกษา การจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน การยกย่องในความสำเร็จของครู และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งแนวทางเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดของ Maslow (1943) ที่เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น โดยเฉพาะในระดับของความต้องการความเคารพ (Esteem) และการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและอยากพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานในโรงเรียนยังยืนยันว่า การสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ การมอบเกียรติบัตร การเผยแพร่ความสำเร็จผ่านสื่อสาธารณะ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันก็เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ที่เสนอว่าความต้องการในเรื่องความสำเร็จ การมีอำนาจ และการยอมรับจากผู้อื่น เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากการประเมินแนวทางข้างต้นโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบท โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีการที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก เช่น การยกย่องด้วยคำพูด หรือการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงและยั่งยืน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจไม่ใช่เพียงเรื่องของผลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการได้รับการยอมรับ การได้รับโอกาสในการพัฒนา และการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน หากโรงเรียนสามารถออกแบบระบบบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ได้อย่างครอบคลุม ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรของสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาเพื่อนำไปใช้

1.1 การสื่อสารในองค์กร ควรมีการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาแบบบนลงล่าง โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อหน้าที่ ต่อบุคลากรในความดูแลของตน โดยการสื่อสารระหว่างบุคคลจะต้องพูดให้ชัดว่าต้องการอะไร บอกวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการสรุปประเด็นเพื่อเป็นการตกลงร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย

1.2 เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาระบบงานบุคคลและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โครงการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

1.3 ผู้บริหารควรมีความตระหนักถึงความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ และสัมพันธ์ภายในองค์กรให้มากขึ้น ควรมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน มีการชมเชยและมอบเกียรติบัตรเมื่อครูสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกระดับชั้น เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ และสร้างแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษากลยุทธ์และบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านป่าวิทยาการ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

2.3 ควรเพิ่มจำนวนประชากรในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น ผู้ปกครองนักเรียน หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.4 ควรศึกษาผลกระทบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 วิธีการศึกษา ควรศึกษาวิธีการใช้เครื่องมือ เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม 1) แบบสำรวจแบบปรนัย 2) แบบตั้งคำถามและการเก็บประวัติ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา [ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี; 2556.
- [2] นรินทร์ดาว ปานเย็น. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา; 2560.
- [3] สุธะ แสงนิมมาน. ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด. พิมพ์ครั้งที่3. บุ๊คแบงค์; 2549.
- [4] เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่12. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2545.
- [5] พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. จามจุรีโปรดักท์; 2545.