

การส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
Morale Promoting of Teachers in The School Network Group for Educational
Quality Development 1 Under the Ratchaburi Primary
Educational Service Area Office 1

เรวดี กองแดง^{1*} สุมิตร สุวรรณ²

Rawadee Kongdang^{1*} Sumit Suwan²

¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

¹Master Student of Educational Administration,

Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University

²ศ.น.ท.ดร., ภาควิชาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

²Prof. Cdr. Dr. Of Human & Community Resource Development,

Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail : rawadee111kongdang@gmail.com

วันที่รับ : 11 ธันวาคม 2567

วันที่แก้ไข : 14 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับ : 29 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 และ 2) ศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 169 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับ ส่งเสริมการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การอบรมสัมมนาตามความเหมาะสม การยกย่องชมเชย การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การติดกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การส่งเสริมขวัญกำลังใจ / ข้าราชการครู

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the morale of teachers in the school network group for educational quality development 1 and (2) to investigate the promotion of morale among of teachers in the school network group for educational quality development 1.

The sample group consisted of 169 teachers from the school network group for educational quality development 1, under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample was obtained using a stratified sampling method according to school size, and the data informants, including 5 school administrators, were selected through purposive sampling. The tools used in the research were questionnaires with an index of item-objective congruence ranging from 0.67 and 1.00 and a confidence value of 0.95, as well as interviews. Data were analyzed by calculating frequency, percentage, mean, standard deviation, and performing content analysis.

Research findings revealed the following:

- 1) The morale of teachers in the school network group for educational quality development 1, both overall and in aspect, was at a high level.
- 2) The promotion of teacher morale in the school network group for educational quality development 1 including setting goals and planning work systematically, considering salary increase based on workload, promoting application for academic

status or promotions, providing appropriate training and seminars, offering commendations, assignment tasks that match knowledge and abilities, installing CCTV cameras to ensure safety at work, and encouraging teachers to participate actively in their work.

Keywords : Morale Promoting / Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สมบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ การฝึกทักษะ การอบรม และการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ซึ่งการพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยครูเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ครูจึงมีบทบาทอันยิ่งใหญ่ในการจัดการศึกษาในอดีตครูมักจะถ่ายทอดความรู้โดยการบอกเล่าแต่ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ พัฒนาระบบการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษา/การฝึกอบรม และลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน (งานธุรการ งานบริหารทั่วไป) พัฒนาระบบประเมินสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งกำหนดแผนงาน ขั้นตอน และมาตรการทางการบริหารเพื่อกระจายอัตราค่าจ้างครูให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องพัฒนาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับครูที่มีสมรรถนะสูง และครูที่ปฏิบัติงาน

ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร เสี่ยงภัย และพื้นที่พิเศษพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างครูและระบบการจ้างครู เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจจัดการเรียนการสอนและแนวโน้มของประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องรวมถึงการปรับปรุงฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสัดส่วนของประชากรวัยเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) เมื่อกล่าวถึงปัญหาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูที่เกิดขึ้นในอดีตจนถึงปัจจุบันมีหลายประการสาเหตุหนึ่งคือการศึกษาไทยมีปัญหาเรื่องคุณภาพและความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาในกรณีที่โรงเรียนมีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้มีครูจำนวนน้อยไม่ครบทุกชั้นปีและจบไม่ตรงสาขาวิชาเอก การเรียนการสอนใช้วิธีการเรียนทางไกลจากโรงเรียนวังไกลกังวล โดยครูหนึ่งคนจะต้องดูแลเด็กนักเรียนมากกว่า 2-3 ชั้น ในห้องเดียวกัน นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในโรงเรียนจนแทบไม่ได้สอนหนังสือ เช่น ธุรการ พัสดุ การเงิน รับการตรวจประเมินคุณภาพประชุมอบรม เป็นต้น (สมิตร สุวรรณ, 2565)

ในขณะเดียวกันการประเมินสถานการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านปัจจัยภายใน พบว่า ครูผู้สอนปฏิบัติงานสอนได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาก ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ขาดการวางแผนในการทำงาน ขาดภาวะผู้นำในการบริหารงานและขาดปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีครูไม่ครบกลุ่มสาระและไม่เพียงพอกับภาระงานโดยเฉพาะโรงเรียนในเขตพื้นที่ห่างไกลและโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นปัญหาที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1, 2566) เช่นเดียวกับภาคภูมิ เชื้อสววย (2565) กล่าวถึงปัญหาที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูว่ามีภาระงานอื่น ๆ ของอาชีพครูในปัจจุบันนอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ครูใช้เวลากับการเตรียม

สอนและการอยู่ในชั้นเรียนน้อยลง เพราะต้องทำงานเอกสารและทำการประเมินผล ทำให้ในบางพื้นที่ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนและสอนไม่ตรงกับวุฒิการศึกษา และรายงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประจำปี 2562 พบว่า ปัญหาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทของผู้บริหาร จำนวนครูในสถานศึกษา ความสัมพันธ์นี้เองจำเป็นที่ผู้บริหารต้องรับทราบเพื่อนำไปกำหนดนโยบายต่าง ๆ สร้างให้ครูเกิดขวัญกำลังใจที่ดี นอกจากนี้ จันทรเพ็ง พึ่งเพ็ง (2559) กล่าวว่าจากข้อมูลของคณะศึกษาศาสตร์และคณะครุศาสตร์ พบว่า สภาพปัญหาปัจจุบันของการผลิตและพัฒนาครูจากภาวะความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว อาจทำให้ครูบางคนขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ไม่อุทิศเวลาของตนในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของครูยังขาดขวัญกำลังใจเพราะอาชีพครูมีรายได้ต่ำแต่ภาระงานสูง ส่งผลทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่นำไปสู่การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สนใจที่จะศึกษาระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปสู่การส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครู และเป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาและส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญกำลังใจจากนักทฤษฎี ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน สมิตร์ สุวรรณ, 2565), แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561),

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554), วรูม (Vroom, 1970 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่
3. การยอมรับนับถือ
4. สภาพการทำงาน
5. ความมั่นคงปลอดภัย
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จาก 17 โรงเรียน จำนวน 300 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	43	24
ขนาดกลาง	110	62
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	147	83
รวม	300	169

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที 3 มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นคำถามในแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยฐานะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามทฤษฎีของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยระบุประเด็นคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่
- 2.3 การยอมรับนับถือ
- 2.4 สภาพการทำงาน
- 2.5 ความมั่นคงปลอดภัย
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System : AMSS++) โดยเลือกสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และรอการตอบกลับทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form)

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 169 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 คน ซึ่งในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึกและบันทึกเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

6. ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อในแต่ละด้านแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. การวิเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 ที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.38	0.47	มาก	1
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.30	0.51	มาก	3
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	0.57	มาก	6
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.29	0.56	มาก	4
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.33	0.57	มาก	2
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.28	0.51	มาก	5
รวม	4.31	0.33	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.33) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.47) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.57) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.51) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.56) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.51) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

2. การส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ติดตามผลการดำเนินงาน กำหนดเวลาในการส่งงานอย่างชัดเจน และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้แก่ มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับ แต่ผู้บริหารบางคนก็พิจารณาจากผลงานระดับประเทศด้วย มีการส่งเสริมการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีการอบรมสัมมนาตามความเหมาะสมให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ บางคนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมตามความถนัดและความสนใจ สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ แต่บางคนสนับสนุนเฉพาะหัวหน้างาน 4 ฝ่าย เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

2.3 ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ มีการกล่าวยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตรหรือช่อดอกไม้เพื่อเป็นการแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม

2.4 ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ วิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่มอบหมายนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการกระจายงานอย่างเท่าเทียม จัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา

2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ให้ความสำคัญกับส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรจะได้รับตามสิทธิ ดำเนินการประชาสัมพันธ์และประสานงานสำหรับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ มีการติดกล้องวงจรปิดทุกจุดเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ สนับสนุนให้ครูทุกท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ใช้วิธีการสื่อสารที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานอย่างละเอียดเพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. การส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับ ส่งเสริมการขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ การอบรมสัมมนาตามความเหมาะสม การยกย่องชมเชย การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การติดกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้โดยการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กำกับติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุน ได้รับการยอมรับนับถือเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับดาร์เรตัน อ้นถาวร (2562) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนตามลำดับ

2. การส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ติดตามผลการดำเนินงาน และกำหนดเวลาในการส่งงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ

ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าสถานศึกษาควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ครูเห็นอย่างชัดเจนและกำหนดกรอบระยะเวลาของงานที่มอบหมายในแต่ละงาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ คอยกำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ คอยช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ 2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ ส่งเสริมการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ และส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน สอดคล้องกับรดา สังข์แก้ว (2566) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนครปฐม พบว่า ความก้าวหน้าที่มาจากการได้รับการสนับสนุนให้ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ส่งครูไปอบรมพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ได้รับการส่งเสริมให้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อรองรับการประเมินต่าง ๆ เช่น การประเมินเลื่อนเงินเดือนตามสภาพจริงของครูที่มีผลงานเป็นประจักษ์ มีผลงานที่เกิดกับนักเรียนอย่างเห็นได้ชัด รวมไปถึงการประเมินเลื่อนระดับวิทยฐานะ ส่งผลต่อไปยังความก้าวหน้าในฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัว ความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต 3) ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ การกล่าวยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับภิญรดา ภูธณคณาวุฒิ (2564) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชยได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำ ชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิดเรื่องส่วนตัว 4) ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสอดคล้องกับวิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีพบว่า การจัดบรรยากาศด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้มีความสวยงามสะอาด มีความปลอดภัย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสมัยใหม่ สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้เพียงพอและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านบุคลากรโดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเป็น

ประชาธิปไตยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูควรจะได้รับตามสิทธิ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ติดกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัย สอดคล้องกับบทพิชัยมงคล ณรงค์ศรี (2566) ได้ศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรมีนโยบายที่เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูให้ครูรู้สึกมั่นคง มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาด้วยความสุขรวมถึงความปลอดภัยในขณะปฏิบัติราชการทั้งในและนอกสถานศึกษา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูและ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ใช้วิธีการสื่อสารที่ดี และให้คำแนะนำในการดำเนินงานสอดคล้องกับชนพรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าสถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะไม่ให้อะไรตกอยู่กับใครหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ควรจัดกลุ่มงานให้ครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานที่เป็นทีม ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้กำลังใจให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเองกำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างไม่เป็นการคอยอำนวยการและสนับสนุน มีการจัดกิจกรรมร่วมกันแบบเป็นกันเองระหว่างครูและผู้บริหาร มีการให้กำลังใจในการทำงานต่อกันและกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ครูสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการสื่อสารที่ดีเพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถของครู และจัดให้มีบุคลากรทางการศึกษามาสนับสนุนการทำงานของครู เพื่อลดภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครูดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
3. ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ พิงเพ็ง. (2559). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5*. [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูชัย สมธิโกกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ:วิ.พรีนซ์ (1991).
- ดารารัตน์ อันถาวร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี. (2566). *การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(1), 147-161.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). *แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภาคภูมิ เชื้อสว. (2565). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1*. *Lawarath Social E-Journal*, 5(1), 95-96.
- ภิญรดา ภูธนคนาจุ. (2564). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- รดา สังข์แก้ว. (2566). *แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*. <https://www.ratchaburi1.org>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://www.ratchaburi1.org>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุมิตร สุวรรณ. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุป.