

**แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**
**Guidelines for Promoting Morale in the Performance of Teachers
Institutions under the Jurisdiction of Sisaket Primary Educational
Service Area Office 2**

วรวิทย์ ศรีจักร¹ จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์² และ พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง³
Worawit Srijuk¹ Jittimaporn Sihawong² and Pongsak Thongpanchang³

Received : February 26, 2025; Revised : June 23, 2025; Accepted : June 24, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 2,105 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา ทำการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานฝ่ายบุคคล จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพที่เป็นปัจจุบันในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยด้าน

^{1,2,3} ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ; Master of Education, Degree Educational Administration, Sisaket Rajabhat University; e-mail : stu6530117112@sskru.ac.th

ที่มากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ

2. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นคือ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านการยอมรับนับถือ มีการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานของตนเองต่อหน้าสาธารณชน ยกย่อง ชมเชย เมื่อครูประสบผลสำเร็จต่อสาธารณชนและแสดงความยินดีและชื่นชมครู

3. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการวางระบบดูแลสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีอยู่ตลอดเวลา มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานของครูและประเมินตามผลงานดีเด่นหรือสร้างชื่อเสียงให้องค์กร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรเลื่อนเงินเดือนให้ครู โดยพิจารณาตามความเหมาะสมอย่างเป็นธรรม ด้านการยอมรับนับถือ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานของตนเองต่อหน้าสาธารณชน ยกย่อง ชมเชยครูต่อสาธารณชนและแสดงความยินดีและชื่นชมครู สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างผลงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง เป็นต้นแบบในการพัฒนาที่ดี

คำสำคัญ ((Keywords)) : แนวทางการส่งเสริม, ขวัญและกำลังใจ, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

Abstract

This research aimed to 1) study the current and desirable conditions for promoting teachers' morale and motivation in their work, 2) study the needs for promoting teachers' morale and motivation in their work, and 3) study the guidelines for promoting teachers' morale and motivation in their work in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Sri Saket. The research was conducted using a mixed-method quantitative and qualitative method. The population in the research was 2,105 school administrators and teachers. The sample size was determined using Yamane's formula. The sample size was 336 people. The sample was stratified and proportional to the size of the educational institution. Interviews were conducted with 6 school administrators and teachers in charge of human resources work. The research instruments were questionnaires and

interview forms developed by the researcher. The statistics used were mean, standard deviation, and the need value.

The results of the research found that :

1. The current conditions for promoting teachers' morale and motivation in their work in educational institutions, overall, showed a high level of opinions on promoting teachers' morale and motivation in their work in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 2, with the highest level being salary and compensation. The highest level of opinions on the desired conditions for promoting teachers' morale and motivation in their work in educational institutions, overall, showed the highest level of opinions on respect.

2. The need to promote morale and motivation in the work of teachers in educational institutions found that the order of the need is in the aspect of environment and respect. There should be an opportunity for teachers to present their work in front of the public, praise and compliment teachers when they achieve success in public and congratulate and admire teachers.

3. Guidelines for promoting morale and motivation in the work of teachers in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Sisaket Area 2 In terms of environment, there should be a system to take care of the environment to be in good condition at all times. There should be sufficient materials, equipment, tools and appliances that are ready for use. In terms of interpersonal relationships, there should be an opportunity for teachers to show their abilities in their work and evaluate them according to outstanding work or creating a reputation for the organization. In terms of salary and compensation, teachers should be given a salary increase based on fair consideration. In terms of respect Teachers should be given the opportunity to present their work to the public, praise and compliment teachers in public, and congratulate and admire teachers. Inspire teachers to create work. In terms of the nature of the work performed, teachers should be encouraged and given the opportunity to develop themselves and be a good development model.

Keywords : Promotion guidelines, Morale and encouragement, Teachers, Sisaket Primary Educational Service

Area Office 2

บทนำ (Introduction)

การศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับมนุษย์ ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และรวดเร็ว ทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาให้หลากหลายเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาประเทศทำได้สะดวกรวดเร็วได้ผลเป็นที่แน่นอน วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาก็เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560 : 14)

ครูเป็นบุคลากรและหัวใจสำคัญของการผลักดันให้ผู้เรียนและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างขยันขันแข็ง มุ่งทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและดึงศักยภาพของตนมาใช้ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคน ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ระบบโครงสร้าง วิธีการ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและบุคลากร ในการปฏิบัติงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการที่จะสามารถทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด(กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 113)

ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใญ่ภายใต้ความรู้สึกรหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยขวัญกำลังใจที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียว สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ขวัญและกำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานและการปฏิบัติงานในองค์กร (ชัยรัตน์ ขาญวิรัตน์, 2556 : 21) มีลักษณะเป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถจะสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นโดยบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานและพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปของการทำงานที่เฉื่อยชางานมักบกพร่อง ล่าช้า พนักงานขาดการเอาใจใส่ต่องานและผลที่เกิดกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและ

กำลังใจที่ไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อยสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด (ไอยรัตน์ คงทัพ, 2564 : 49 – 50)

จากเหตุที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับใด มีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่เหมาะสม โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

เชิงปริมาณ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 2,105 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งได้จากการกำหนดจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727 – 728) ความเชื่อมั่นที่ 95% และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 สอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้าง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครู กำหนดกรอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้างและเนื้อหา ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษาและด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป อยู่ระหว่าง 0.60–1.00

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.993

เชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานฝ่ายบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกสถานศึกษาได้แก่ 1) สถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนในทุกด้าน 2) สถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 3) สถานศึกษามีอัตราการย้ายของครูและบุคลากรต่อน้อย และ 4) สถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นและได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับประเทศ ระดับเขต ระดับจังหวัด รวม 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้าง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากแบบสอบถามการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.989

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103 – 117)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เชิงเนื้อหาที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์โดยพิจารณาจากข้อมูลที่เป็นลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน จัดเป็นประเด็นข้อคิดเห็นประเด็นเดียวกัน โดยนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไป

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	028	008.30
ครู	308	091.70
2. เพศ		
ชาย	123	036.60
หญิง	213	063.40
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	158	047.00
สูงกว่าปริญญาตรี	178	053.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	050	014.90
ระหว่าง 5 – 10 ปี	222	066.10
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	064	019.00
5. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คน ลงไป)	209	062.20
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 179 คน)	117	034.80
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	010	003.00
รวม	336	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 367 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 91.70 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีระดับการศึกษาส่วนมากสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.10 และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 62.20 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาข้อมูลสภาพที่เป็นปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวม

การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	สภาพที่เป็นปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อม	4.32	0.58	มาก	4.60	0.42	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.46	0.54	มาก	4.61	0.47	มากที่สุด
3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.47	0.46	มาก	4.51	0.52	มากที่สุด
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.37	0.42	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.42	มาก	4.50	0.47	มาก
เฉลี่ย	4.38	0.31	มาก	4.52	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพที่เป็นปัจจุบันในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (D) ค่าดัชนี

ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$		
	I	D	PNI
1. ด้านสภาพแวดล้อม	4.32	4.60	0.06
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.46	4.61	0.03
3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.47	4.51	0.01
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.37	4.64	0.06
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.27	4.50	0.05
เฉลี่ย	4.38	4.50	0.03

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการจำเป็นสภาพที่เป็นปัจจุบันในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

1) ด้านสภาพแวดล้อม

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระเบียบให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมและมีบรรยากาศ ที่ดี เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน จัดห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอด่อนักเรียนจัดสภาพห้องเรียน ไม่แออัด มีการวางระบบสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้มีความร่มรื่นและมีการวางระบบดูแลสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีอยู่ตลอดเวลา มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปรับปรุงภูมิทัศน์เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระเบียบให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมและมีบรรยากาศที่ดี เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน จัดห้องเรียนที่เหมาะสม มีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอด่อนักเรียน จัดสภาพห้องเรียนไม่แออัดและมีระบบการดูแลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของครู” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 3, 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้มีความร่มรื่นและมีการวางระบบดูแลสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีอยู่ตลอดเวลา มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปรับปรุงภูมิทัศน์เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีการจัดห้องเรียนที่เหมาะสม มีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอด่อนักเรียน มีสื่อ อุปกรณ์เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการจัดการเรียนการสอนกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ ส่งผลดีต่อองค์กรและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมีบทบาทหน้าที่ในการประเมินความดีความชอบให้หัวหน้างานที่เป็นผู้รู้เห็นการปฏิบัติงานครูโดยตรง ตามผลงานดีเด่นหรือสร้างชื่อเสียงให้องค์กร” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอโครงการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ แล้วผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่ครูปฏิบัติด้วยความยุติธรรม มอบหมายงานให้ครูตามความสามารถและเปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความถนัดหรือตามความชอบ”(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารควรบริหารงานภายใต้ระบบครอบครัว เน้นการมีส่วนร่วม ดูแล ช่วยเหลือ ให้อภัยกัน ให้อิสระในการทำงานเต็มที่ ให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษา การช่วยกันแก้ไขปัญหา”(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 3, 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ครูควรมอบบทบาทในการประเมินความดีความชอบให้หัวหน้างานที่เป็นผู้รู้เห็นการปฏิบัติงานครูโดยตรงตามผลงานดีเด่นหรือสร้างชื่อเสียงให้องค์กรและมีการมอบหมายงานให้ครูตามความสามารถและเปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความถนัดหรือตามความชอบและเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพิจารณาเงินเดือนครูให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร”(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามผลงานและพิจารณาจากประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู”(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพิจารณาเงินเดือนครูให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามผลงานและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างเป็นธรรม”(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 3, 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลื่อนเงินเดือนให้ครู โดยพิจารณาตามความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ และควรพิจารณาจากประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและพิจารณาตามหลักเกณฑ์แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาตามผลงานและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

4) ด้านการยอมรับนับถือ

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างผลงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูท่านอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันเพื่อนร่วมงานให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน”(ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานของตนเองต่อหน้าสาธารณชน ยกย่อง ชมเชย เมื่อครูประสบผลสำเร็จต่อสาธารณชนและแสดงความยินดีและชื่นชมครู เมื่อประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของครูและครูควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างผลงาน” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 3, 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานของตนเองต่อหน้าสาธารณชน ยกย่อง ชมเชย เมื่อครูประสบผลสำเร็จต่อสาธารณชนและแสดงความยินดีและชื่นชมครู เมื่อประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างผลงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูท่านอื่น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันเพื่อนร่วมงานให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับครู คอยให้กำลังใจ ชื่นชม ให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมตามความจำเป็นและตามแผนโครงการ อีกทั้งจัดหางบประมาณจากภายนอกมาสนับสนุน เพื่อใช้สำหรับการจัดสรรทรัพยากร สถานที่ทำงาน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความจำเป็นการใช้งานของครู” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 1, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง เป็นต้นแบบในการพัฒนาที่ดี ส่งเสริมครูให้บริการกับชุมชน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือชุมชน สร้างความเชื่อใจและเป็นที่รักระหว่างครูกับชุมชน” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 2, 2567 : สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและพัฒนาให้กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานนั้นๆ จัดหางบประมาณจากภายนอกมาสนับสนุนให้เพียงพอต่อความจำเป็นการใช้งานของครู” (ผู้บริหารสถานศึกษา คนที่ 3, 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและจัดการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมตามความจำเป็นและตามแผนโครงการ อีกทั้งจัดหางบประมาณจากภายนอกมาสนับสนุน เพื่อใช้สำหรับการจัดสรรทรัพยากร สถานที่ทำงาน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความจำเป็นการใช้งานของครูและอำนวยความสะดวกจัดหาระบบอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. สภาพที่เป็นปัจจุบันในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพที่เป็นปัจจุบันในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี ซึ่งมีกลุ่มงานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติครู ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้นและยกย่อง เชิดชูเกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วลัยพร ศิริภิมย์ (2563 : 77 – 82) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและด้านการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาริณี พานจันงค์ (2564 : 114 – 115) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ ชมเชยให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และด้านก่อสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งยังมีความพึงพอใจ ความภูมิใจในผลงานที่ทำและมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประกิจ ขอบรู้ (2562 : 102 – 104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพคาดหวังระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562 : 104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมมีสภาพที่เป็นปัจจุบันอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีโครงการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติครูรอง มีขอบเขตของการดำเนินงานคือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติครูในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ วลัยพร ศิริภิรมย์ (2563 : 77 – 82) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวรรณ มาตกุล (2564 : 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ด้านการออกจากราชการ 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และ 5) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

4. แนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า 1) ด้านสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้มีความร่มรื่นและมีการวางระบบดูแลสภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีอยู่ตลอดเวลา 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ครูควรมอบบทบาทในการประเมินความดีความชอบให้หัวหน้างานที่เป็นผู้เห็นการปฏิบัติงานครูโดยตรงตามผลงานดีเด่นหรือสร้างชื่อเสียงให้องค์กร 3) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลื่อนเงินเดือนให้ครู โดยพิจารณาตามความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ และควรพิจารณาจากประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู 4) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้

นำเสนอผลงานของตนเองต่อหน้าสาธารณชน ยกย่อง ชมเชย เมื่อครูประสบผลสำเร็จต่อสาธารณชน และแสดงความยินดีและชื่นชมครู และ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและจัดการบริหารงบประมาณให้เหมาะสมตามความจำเป็นและตามแผนโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาริณี พานจำนงค์ (2564 : 114 – 115) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ควรมีการจัดสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม น่าอยู่ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการติดตามการปฏิบัติงานเชิงบวก และสอดคล้องกับการศึกษาของ อิศรพล ปิ่นขจร (2565 : 87 – 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ คือ จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ จัดระบบเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศ แต่งตั้งให้ร่วมเป็นคณะกรรมการนิเทศ ติดตามตรวจสอบประเมินผล ปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันจัดเวลาประชุมในช่วงเวลาที่เหมาะสมจัดศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับการศึกษาของ อาภาวรรณ สำเนียง (2565 : 65 – 66) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge)

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามสภาพที่เป็นปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม สถานศึกษา มีนโยบายในการสร้างความปลอดภัยในการคมนาคม สะดวก รวดเร็วในการเดินทาง ให้กับครูมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดเอื้อต่อการเรียนการสอน จัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอน
2. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานศึกษา มีการวางแผนการปกครองด้วยระบบคุณธรรม มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความจริงใจต่อการปฏิบัติงาน
3. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ จึงทำให้ครูได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของรัฐเป็นอย่างดี
4. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับครูในความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกชื่นชม ยกย่องได้รับความเชื่อถือในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย
5. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมอบหมายงานท้าทายความสามารถ ให้ครูได้ปฏิบัติ ซึ่งครูมีความพึงพอใจในการได้ทำงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการวางแผนด้านการยอมรับนับถือของครูเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ มาตกุล. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ชัยรัตน์ ชาววิรัตน์. (2556). การศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชาธิณี พานจำนงค์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วลัยพร ศิริภิรมย์ และอารีรัตน์ ศรีชมพู. (2563). **ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภาวรรณ สำเนียง. (2565) **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสรพล ปิ่นขจร. (2565). **การศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ไอยรัตน์ คงทัพ. (2564). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics an introductory analysis**. Harper & Row.