บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567

การศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

A study of the morale encouragement towards teachers' performance from personnel management of secondary school administrators in chainat province based on the principle of saṅgahavatthuthamma

ชัยณรงค์ เขียวแก้ว[1]
Chainarong Kiawkeaw[1]
วินัย ทองมั่น[2], พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี)[3]
Winai Tongmun[2], Phramaha Udorn Uttaro (Makdee)[3]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยใช้การวิจัยแบบผสม ผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน โดยเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบโดยการทดสอบทีเทสและการทดสอบเอฟเทส ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน และ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน และ 3. ผลการยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

คำสำคัญ : การสร้างขวัญกำลังใจ, การบริหารงานบุคคล, หลักสังคหวัตถุธรรม

---

[1] นิสิตปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail : chainarongkiawkaew@gmail.com

[2] ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ , อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

Abstract

The objectives of this research Article 1)to study of the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province 2) to compare the morale encouragements towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province that classified according to personal factors, there were gender, age, educational background, and work experience 3) to confirm and support teacher' opinions for the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province base on the principle of Saṅgahavatthuthamma by using Mixed Research Method. In phase 1 of this research used quantitative research that studied the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province. This research used data from sample groups who were 226 secondary teachers and 13 secondary schools in Chainat. This research used the questionnaire and 5 rating scale. The questionnaire with a reliability of 0.95 and the statistics used in the data analysis were percentage, mean, and standard deviation. This research used t – test and F – test. In phase 2 of this research used qualitative research that confirmed and supported teacher' opinions for the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province base on the principle of Saṅgahavatthuthamma. This research had 9 professors who gave the important data. This research used semi-structured interview and content analysis.The results of this research found that 1) the teacher' opinions for the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province was at a high level. When considering each of 5 aspects, it was found that all aspects were at a high level. This research found that opportunity for advancement aspect was higher than respect aspect and compensation and welfare aspect was a low level. 2) the result of comparing the morale encouragements towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province that classified according to personal factors, there were gender, age, educational background, and work experience that found the different genders, ages, educational qualifications, and work experience hadn't the different opinion. And 3) the result of confirming and supporting teacher' opinions for the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province base on the principle of Saṅgahavatthuthamma found that the 9 professors had the same opinion that agreed with 5 aspect of the teacher' opinions for the morale encouragement towards teacher's performance from personnel management of secondary school administrators in Chainat province base on the principle of Saṅgahavatthuthamma.

Keyword: Morale encouragement towards performance ,personnel management
The principle of saṅgahavatthuthamma

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ไว้ว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่สมบูรณ์สำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิด สร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาคน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต[4] การศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเครื่องจักรสำคัญที่จะพัฒนาประเทศได้นั้นก็คือคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพเพื่อที่จะได้ไปพัฒนาประเทศต่อไป การศึกษาเปรียบประดุจเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งหากสังคมหรือประเทศใดประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สังคมหรือประเทศนั้นก็จะด้อยการพัฒนากว่าสังคมหรือประเทศที่ประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชาชนในชาติจำเป็นต้องได้รับการศึกษา เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งมีความสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข[5]

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะหน่วยงานราชการทางการศึกษามีจำนวนมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์[6] ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหาร ตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันทำงานด้วยความสำเร็จ

---

[4] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559), หน้า 40.

[5] กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพองคการรับส่งสินคาและพัสดุภัณฑ์, 2546), หน้า 3.

[6] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท, 2547), หน้า 134.

สามัคคี มีความพึงพอใจโดยแต่ละบุคคลมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและมีความพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างกันและมีความมุ่งหวังที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์กรได้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งเพราะขวัญกำลังใจดีย่อม ก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงาน องค์การใดที่มีบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้ ขวัญกำลังใจยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การมีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ มีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์การและจะทำให้องค์การมีความเข้มแข็ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานหนึ่งในสี่ของการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎระเบียบ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีกระบวนการบริหารบุคคล ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนความต้องการบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

จากรายงานการย้ายราชการครูประจำปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท[7] ปรากฏว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท ได้มีการเขียนคำร้องขอย้ายจากโรงเรียนเดิมเป็นจำนวนมาก จากรายงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท กำลังประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ครูรู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้งให้ทำงานอย่างโดดเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้โอกาสในการส่งเสริมความก้าวหน้า ทั้งยังยึดติดกับระบบแบบเก่า ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จนทำให้เกิดความขัดแย้งในการบริหารงานโรงเรียน และอาจเชื่อมโยงไปถึงปัญหาการขาดแคลนครูในการปฏิบัติการสอนที่มีมาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเห็นได้ว่ามีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียน ผลกระทบจากการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่ผู้บริหารต้องตระหนักดีในความสำคัญของครูผู้สอนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เชื่อมโยงสู่การได้กำลังคนที่มีศักยภาพทั้งทางด้านจิตใจให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมสวนรวม และรวมไปถึงแนวโน้มครูขอย้ายที่ในปัจจุบันยังคงมีมากขึ้นในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการสงคำรองขอย้ายประจำปของข้าราชการครู และจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565[8] ในเรื่องทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มีการกล่าวถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นในประเด็นภาวะหนี้สินของครู ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลกระทบในการปฏิบัติงานทำได้ไม่เต็มตามศักยภาพของครูและขาดประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และปัญหาอื่นๆในการบริหารงานบุคคล พบว่าปัญหาด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ด้านการบำรุงรักษา มีการย้าย

---

[7] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, **รายงานการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2565**, (อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2565), หน้า 2.

[8] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**, (อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2565), หน้า 49-50.

บุคลากรบ่อย และด้านให้บุคคลพ้นจากงาน การบริหารที่ยังมีระบบอุปถัมภ์และผู้บริหารยังไม่กล้าตัดสินใจการกระทำที่ผิดของบุคลากร

ในภาวะปัจจุบันผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติตามหลักคุณธรรมควบคู่ไปด้วย เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจของบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าหลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นก็คือหลักสังคหวัตถุธรรม ถือว่าเป็นเครื่องมือหรือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนความรู้สึกที่ดีให้กับครู เพราะเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงหลักการสงเคราะห์ผู้อื่น เช่น มีนโยบายมอบสวัสดิการให้กับครู การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว การบริหารงานบุคคลแบบแนวราบมากกว่าแนวดิ่งหรือแม้กระทั่งการทำงานด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นสิ่งที่จะต้องถูกวางเป็นกรอบเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ผ่านการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งสร้างกิจกรรมที่สามารถสร้างความผูกพันทางความรู้สึกระหว่างครูกับองค์กรไว้ด้วยกันที่มีเป้าหมายเพื่อให้ครูลดแรงกดดันทางจิตใจให้มีความรู้สึกผ่อนคลาย ความรู้สึกเป็นมิตร ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ความรู้สึกไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าหลักธรรมสังคหวัตถุธรรมจะเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างมากต่อการสร้างขวัญกำลังใจประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1. (ทาน) การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร 2. (ปิยวาจา) การจัดการเพื่อสื่อสาร 3. (อัตถจริยา) การบริหารแบบวัฒนธรรมครอบครัว 4. (สมานัตตตา) การจัดการความสัมพันธ์ และอาจกล่าวได้ว่าองคกรที่ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี จะมีความรักความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานด้วยความกระตือรือรน เห็นประโยชนสวนรวมมากกว่าประโยชนส่วนตน มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถทำงานใหบรรลุวัตถุประสงคขององคการได้ องคกรที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจไม่ดีจะขาดความรักความสามัคคี ขาดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ขาดความกระตือรือรน เห็นแกประโยชนสวนตนมากกว่าปะโยชนสวนรวม ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ไม่สามารถปฏิบัติงานใหบรรลุตามวัตถุประสงคขององคการได้ จะเกิดความแตกแยกในหมูคณะ ไม่สามารถนำองคกรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้การเอาใจใส่ต่อขวัญกำลังใจของคนทำงานเป็นพิเศษ ควรจะมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพราะขวัญกำลังใจเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานให้แกองคการนั้นๆ

จากความสำคัญในเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรมซึ่งจะทำให้ได้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่แนวทางในการบำรุงขวัญกำลังใจ และวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ผสานวิธี (Mixed Research Method) มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและระดับความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจาก ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งหมด 592 คน และกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท จำนวน 226 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซี่มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการจัดกลุ่มแบบสัดส่วน

ระยะที่ 2 เพื่อยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหาร จำนวน 3 คน ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน และครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

สรุปผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรมเป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบค่า (t-test) และการทดสอบค่า (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ครูที่ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ

3. จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครู จำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 9 คน ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร จำนวน 3 คน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน ครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 3 คน โดยมีประเด็นใน

การสัมภาษณ์เพื่อการยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 9 คนมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์เห็นด้วยเป็นร้อยละร้อย คือ เห็นด้วยกับความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม ทั้ง 5 ด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนโดยงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู มีการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และได้รับประสบการณ์ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น ผู้บริหารเอาใจใส่และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีภาวะผู้นำและความเป็นธรรม รวมถึงเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีน้ำใจไมตรีและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดี และส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริณี พานจำนงค์[9] ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) เพศ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความมั่นใจในการบริหารงานที่เป็นธรรมของผู้บริหารที่ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งแยกเพศชายเพศหญิง ทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอาจเป็นเพราะความเป็นเพศชายและเพศหญิง มีความรู้สึกนึกคิด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก จึงไม่มีอิทธิพลต่อการสร้าง

[9] ชาริณี พานจำนงค์, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 2564), หน้า 115.

ขวัญกำลังใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี[10] ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์

2) อายุ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว และอาจเป็นเพราะการมีอายุที่แตกต่างกัน อยู่คนละช่วงวัยกัน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พฺรหมฺญาโณ (เสี่ยนดอน)[11] ได้ศึกษาการส่งเสริม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร

3) วุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในโรงเรียน จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม อาจทำให้ระดับของการศึกษาและความหลากหลายของสาขาวิชาไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น และอาจเป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นเพียงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้านและกว้างมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว้า[12] ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับนโยบายที่มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ การพัฒนาการศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียน และอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จนทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นในการการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญรดา ภูธนคณาวุฒิ[13] ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ

---

[10] พัชรี คงดี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), หน้า 68-69.

[11] พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พฺรหมฺญาโณ (เสี่ยนดอน), “ศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558), หน้า บทคัดย่อ.

[12] ไอยรัตน์ คงทัพ “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2564), หน้า 60-61.

[13] ภิญรดา ภูธนคณาวุฒิ, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2564), หน้า 75-76.

3. ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันและสนับสนุนความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 9 คน มีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์เห็นด้วยเป็นร้อยละร้อย กล่าวคือผู้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับความคิดเห็นของครูต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะเห็นได้ว่าจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครูมีความต้องการของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ผู้บริหารจัดสรรค่าเดินทางหรือเบี้ยเลี้ยงให้ครูในการเดินทางไปราชการของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มากที่สุด และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ผู้บริหารให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานบุคคลอยู่ในระดับรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญรดา ภูธนคณาวุฒิ[14] ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การจัดสวัสดิการควรจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ควรจัดสวัสดิการที่มีผลประโยชน์ตกอยู่กับพนักงานส่วนใหญ่หรือส่วนรวม โดยคำนึงถึงสถานะภาพของพนักงานในสถานประกอบการเป็นหลัก การพิจารณาจัดสวัสดิการที่มีลักษณะมุ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้แก่พนักงาน ควรจัดสวัสดิการที่มีลักษณะป้องกัน และแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน หรือช่วยปัญหาทางเศรษฐกิจให้แก่พนักงาน การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงทางปฏิบัติว่าจะปฏิบัติได้ในระยะยาวหรือไม่

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน จะเห็นได้ว่าจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครูมีความต้องการในความมั่นคงในการทำงานที่ผู้บริหารทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สังคมให้การยอมรับและเชิดชูอยู่ในระดับที่มากที่สุด และความมั่นคงในการทำงานที่ผู้บริหารส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้ครูในการส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขันอยู่ในระดับรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกิจ ชอบรู้[15] ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา งานที่ปฏิบัติมีเกียรติ เป็นที่ยอมรับนับถือก่อให้เกิดความรักความมันคง และความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่าจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครูมีความต้องการต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนให้การช่วยเหลือเวลาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนพูดด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้งอยู่ในระดับรองลงมา สอดคล้องกับ

---

[14] ภิญรดา ภูธนคณาวุฒิ, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2564), หน้า 98.

[15] ประกิจ ชอบรู้, “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2562), หน้า 108.

งานวิจัยของ อรรคพร จอมคำสิงห์[16] ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎรนุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรวมมือในการจัดกิจกรรมตาง ๆ จากผูบริหาร ครู และนักเรียนเปนอยางดี ได้รับการไวว่างใจจากเพื่อนรวมงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อยางเต็มความสามารถ สามารถและเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนรวมงานและได้รับความชวยเหลือจากเพื่อนรวมงาน

4) ด้านการยอมรับนับถือ จะเห็นได้ว่าจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครูมีความต้องการต่อการยอมรับนับถือที่ผู้บริหารกล่าวชื่นชม ยินดี แก่ครูที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และการยอมรับนับถือที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริณี พานจำนงค์[17] ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่าด้านการยอมรับ ชมเชย ให้รางวัล ควรมีการแสดงความยินดีแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ควรมีการเผยแพร่ผลงานครูในพื้นที่สาธารณะ

5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า จะเห็นได้ว่าจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครูมีความต้องการในโอกาสความก้าวหน้าที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด และโอกาสความก้าวหน้าที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามความสนใจของครูอยู่ในระดับรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว้า[18] ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่าด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน

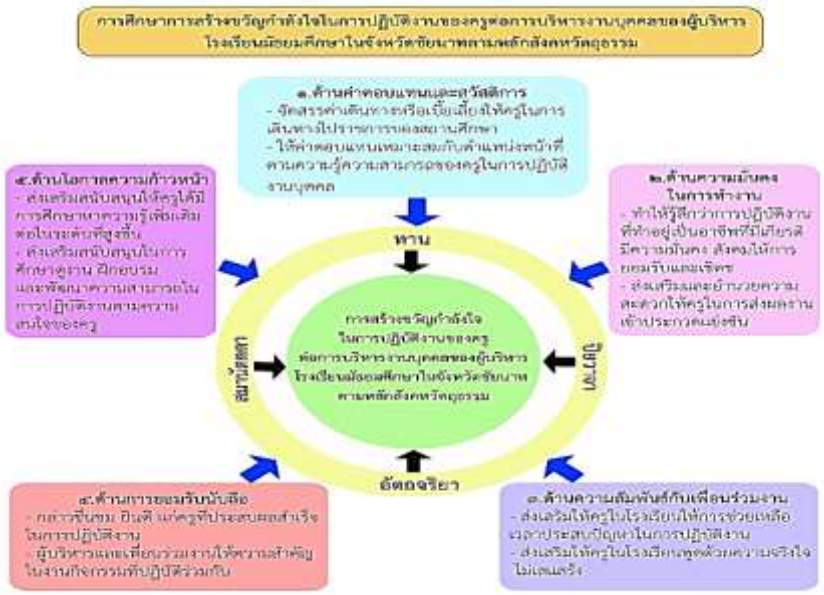
---

[16] อรรคพร จอมคำสิงห์, “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่“พูลสวัสดิ์ราษฎรนุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), หน้า 71.

[17] ชาริณี พานจำนงค์, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 2564), หน้า บทคัดย่อ.

[18] ไอยรัตน์ คงทัพ “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2564), หน้า บทคัดย่อ.

องค์ความรู้ใหม่



จากแผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาทตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ประกอบไปด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา 4) สมานัตตตา มาประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษาการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสรรค่าเดินทางหรือเบี้ยเลี้ยงให้ครูในการเดินทางไปราชการของสถานศึกษา รวมถึงให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน มีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของครู มีสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของครู จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นค่าตอบแทนให้ครูอย่างมีความเป็นธรรม ให้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวการณ์ปัจจุบันของครู และให้ความช่วยเหลือจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของครู

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรทำให้ครูมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สังคมให้การยอมรับและเชิดชู ให้ความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ครูปฏิบัติงานอยู่ว่ามีความมั่นคง สร้างความมั่นใจให้ครูว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ และสร้างความมั่นใจให้ครูว่าการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่างๆภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูในการส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขัน รวมถึงให้การช่วยเหลือครูเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ และผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้คำพูดให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนให้การช่วยเหลือเวลาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนให้ความเป็นกันเองและให้ความอุ่นใจทุกครั้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนให้ความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง และส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนพูดด้วยความจริงใจ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาและขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์สานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจและความศรัทธาจากการปฏิบัติงานของครู มีการกล่าวชื่นชม ยินดี แก่ครูที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่องเชิดชูเกียรติที่ครูมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในพื้นที่สาธารณะ มีการจัดมอบเกียรติบัตรเพื่อเป็นเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น รวมถึงผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในงานกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน ให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเปิดโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน การแนะนำ ในการทำผลงานของครูเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามความสนใจของครู ให้โอกาสครูในความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ความยุติธรรมและความเท่าทียมกันในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของครู รวมถึงผู้บริหารจะต้องช่วยเหลือสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่ดีขึ้น และผู้บริหารจะต้องให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายที่คำนึงถึงการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2) ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลที่มีแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครูมีความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุธรรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อ ในระดับที่สูงขึ้น และผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามความสนใจของครู

2) จากผลการวิจัย พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดสรรค่าเดินทางหรือเบี้ยเลี้ยงให้ครูในการเดินทางไปราชการของสถานศึกษา และผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานบุคคล

3) ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปเป็นนโยบายที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรตามหลักสังคหวัตถุธรรมเชิงบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ขนาดโรงเรียน วิทยฐานะ เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาวิจัยการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพองคการรับสงสินคาและพัสดุภัณฑ, 2546.

ชาริณี พานจำนงค์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 2564.

ประกิจ ชอบรู้. “การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2562.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท, 2547.

พระครูสังฆรักษ์สุพจน์ พุรหมญาโณ (เสี่ยนดอน). “ศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558.

พัชรี คงดี. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

ภิญรดา ภูธนคณาวุฒิ. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2565.

_____. **รายงานการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2565**. อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2565.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559.

อรรคพร จอมคำสิงห์. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่“พูลสวัสดิ์ราษฎรนุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ไอยรัตน์ คงทัพ. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2564.