

การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอำนาจเจริญ

THE CONSOLING MORALE OF SCHOOL ADMINISTRATORS TOWARDS TEACHERS
UNDER AMNATCHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จิรวรรณ บัวลา¹, ไพฑูรย์ พวงยอด²

Jirawan Buala¹, Paitoon Puangyod²

Corresponding Author E-mail: dr.paitoon@npu.ac.th

Received: Mar 08, 2025; Revised: Mar 25, 2025; Accepted: Apr 02, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 2) ประเมินความต้องการจำเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู จำนวน 350 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยวิธีการการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู เรียงลำดับได้ดังนี้ ได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน ตามลำดับ

คำสำคัญ : การบำรุงขวัญและกำลังใจ, ความต้องการจำเป็น, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹Student in Master of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม

²Advisor, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

Abstract

This research aimed to 1) study the current and desired states of morale and motivation support provided by school administrators to teachers, and 2) assess the needs of morale and motivation support from school administrators to teachers. The research was a quantitative research. The sample group consisted of 350 teachers under Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table and obtained through stratified random sampling. The research instruments consisted of two questionnaires: (1) A questionnaire assessing the current state of morale and motivation support provided by school administrators to teachers, with reliability coefficient of .97. (2) A questionnaire assessing the desired state of morale and motivation support provided by school administrators to teachers, with reliability coefficient of .95. The statistics used in data analysis included mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI Modified).

The research results were found as follows;

1) The current state of morale and motivation support provided by school administrators to teachers in overall was at a high level, while the desired state was at the highest level. 2) The priority needs for morale and motivation support from school administrators to teachers were ranked as follows: work environment and conditions social needs, recognition needs, opportunities and career advancement achievement needs, relationships with colleagues salary and salary increments.

Keywords : Morale and Motivation, Needs Assessment, Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเปลี่ยนแปลงประเทศไปสู่เศรษฐกิจเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากหลายปัจจัย รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ นอกจากนี้ ยังมีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มการฝึกอบรมจำนวนมาก ขณะเดียวกันคนไทยก็มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลให้สามารถพัฒนาและยกระดับทักษะ (Reskilling & Upskilling) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้น

หมวดหมู่ที่ 13 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ มุ่งพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทยให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ 2 เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้แก่ การพัฒนาคนให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ – สนับสนุนให้บุคคลในทุกช่วงวัยสามารถพัฒนาได้ในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ส่งเสริมการสร้างงานแห่งอนาคต และพัฒนาผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีศักยภาพในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง รวมถึงสร้างทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาระบบปกติได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566: 131)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือเป็นผลมาจากการที่องค์กรนั้น ๆ มีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคนและบริหารการเปลี่ยนแปลง จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรมุ่งหวัง ทว่าการที่องค์กรจะมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ใช้ในเวลาที่ต้องการ ตลอดทั้งเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดท่ามกลางบริบทและสถานการณ์ที่ซับซ้อนไม่แน่นอนได้นั้น กลับไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากไม่มีผู้นำคนใดมีความรอบรู้ในทุกเรื่องและรอบด้านในทันทีทันใด หรือเก่งทุกสถานการณ์ ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและบ่มเพาะผู้นำ เพื่อหล่อหลอมความเป็นผู้นำให้ดีที่สุดและพร้อมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่องค์กรควรมีความเข้าใจในภาพรวม เพื่อจะได้พัฒนาผู้นำตามความต้องการและตอบโจทย์ขององค์กร (พัชรา วาณิชชิล, 2560: 3) ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้ก้าวหน้า ดังนั้น ขวัญและกำลังใจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจประกอบด้วยหลายด้าน เช่น การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การสร้างความศรัทธา ความจงรักภักดี และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร รวมถึงการสนับสนุนให้ครูระเบียบภายในมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมความสามัคคี ความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล การกระตุ้นให้เกิดทัศนคติที่ดีและความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนสังกัด การแสดงออกถึงขวัญและกำลังใจสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมและบรรยากาศในองค์กร เช่น การมีความรักใคร่สามัคคี ความขัดแย้งน้อยและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและประสบความสำเร็จอย่างมั่นคง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างสมาชิกเพิ่มขึ้น การมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ตลอดจนความเข้าใจและการยอมรับร่วมกัน อีกทั้งยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาเสถียรภาพและความต่อเนื่องขององค์กร ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (สมบุรณ์ นาควิชัย, 2560: 26)

การบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจและรักษาแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งนี้จะช่วยให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในกระบวนการนี้ สิ่งสำคัญคือการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการจูงใจให้คนทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาทั้งเป้าหมายของบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กรควบคู่กันไป เนื่องจากบุคคลและองค์กรมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยกัน คนที่เข้ามาเป็นสมาชิก

ขององค์กรย่อมคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม

การยอมรับจากสังคม และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถต้องใช้กระบวนการจูงใจเพื่อให้เป้าหมายของบุคคลและองค์กรสอดคล้องกัน ส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ (วิโรจน์ สารัตนะ. 2555: 82)

จากปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจุบันมีเพียงครูที่ได้รับรางวัลจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เท่านั้นที่ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ ในขณะที่ครูที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้การสอน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ และสร้างผลงานให้แก่สถานศึกษาที่ตนสังกัด กลับไม่ได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติจากสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครู หากครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2567: ออนไลน์) ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบำรุงขวัญ และกำลังใจของผู้บริหารต่อครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปสู่สารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อครูและระบบการศึกษาโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู

การทบทวนวรรณกรรม

การบำรุงขวัญและกำลังใจ

1. ความหมายการบำรุงขวัญและกำลังใจ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายการบำรุงขวัญและกำลังใจ ไว้ดังนี้

Good, C. V. (1973 : pp. 373-374) ให้ความหมายคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพล

Kaparou, M., & Bush, T. (2019 : 450) ให้ความหมายคำว่า ขวัญและกำลังใจของครูว่า เป็นผลสะท้อนจากความรู้สึกเกี่ยวกับบทบาทวิชาชีพ ความเป็นอิสระ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบรวมศูนย์ที่จำกัดการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 154) ได้ให้ความหมายของ “ขวัญ” ไว้ว่า สิ่งที่ไม่มีความแน่นอนหรือมีความไม่แน่นอนในชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็น สิริมงคลเป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วน “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจ ที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 134) ได้ให้ความหมายของ ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นและ ในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉื่อยเมยความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่นขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อ

สภาพแวดล้อม คนที่มีชีวิตจิตใจซึ่งเกิดได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับ ของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ตกก็พบจากความท้อแท้ เป้าหมายขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยาก รับผิดชอบงาน

สมบุรณ์ นาควิชัย (2560 : 21) ทศนคติความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความ ตั้งใจจะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การจากที่กล่าวมาขึ้นต้น ผู้ศึกษา สรุปว่า ขวัญกำลังใจ คือสภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและ ภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละ บุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบำรุงขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน หรือสภาพจิตใจที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีการสร้างขวัญและ กำลังใจให้บุคลากรจะช่วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุตาม เป้าหมายได้ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีดังต่อไปนี้

Maslow (1970 : 35-58) ได้เสนอทฤษฎีโดยอธิบายการบำรุงขวัญและกำลังใจ คือ การปฏิบัติ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของคน ซึ่งแบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นความต้องการทางร่างกาย

ขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับชีวิต ซึ่งร่างกายต้องการได้รับการตอบสนอง ตลอดเวลา และสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ ธาตุ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เพื่อเป็นการพักผ่อนรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนเราอยู่ใน สภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกก็จะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ดังนั้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ทางร่างกายแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย จะเข้ามามีบทบาทใน พฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยมี 2 รูปแบบ คือ (1) ความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมี ความปลอดภัยในชีวิต

มีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น (2) ความมั่นคง ทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมี อาชีพการงานที่มั่นคง การปฏิบัติงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป อันจะเป็น ข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ ซึ่งถ้าเขาไม่ได้รับความต้องการเบื้องต้น คือ ความต้องการ ทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัย ก็ค่อนข้างจะมีน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความ ต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า ก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการการ ยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อน ร่วมงาน

4. ความต้องการได้รับความยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) ซึ่งหมายถึง

ความเชื่อมั่น ในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็น อิสระและเสรีภาพใน การปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้ง หลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการ ที่สามารถเข้า โกลัซติดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) โดยธรรมชาติแล้ว

เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบตามความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือ จากสังคมและไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียง หรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะสนใจรักที่จะเรียน เรียนให้ดีที่สุด ความสามารถที่ตนมีอยู่หรือในการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพราะรักที่จะทำ ทำเพื่อต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของตนให้ถึงจุดสูงสุด ดังนั้น ความต้องการดังกล่าวจะเป็นช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอยู่เสมอว่าแต่ละคนมีความต้องการสิ่งใด เพื่อจะสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถึงระดับที่พึงพอใจแล้ว ระดับของขวัญ และกำลังใจที่ดีของบุคคลและกลุ่มบุคคล ก็สูงตามไปด้วย

Flippo (1976: 368-369) พบว่า ความต้องการของบุคลากรในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้านหลัก ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) ความมั่นคงในการทำงาน (3) การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ (4) ความไว้วางใจให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (5) การได้ทำงานที่มีความหมาย (6) โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ (7) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย

โดยสรุป องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

Vroom (1964 : 17) เป็นทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ที่กล่าวถึง กระบวนการความคิดของ คนงานที่มีต่อขวัญ และกำลังใจซึ่งชี้ให้เห็นว่า คนงานจะมีขวัญและกำลังใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้น จะพิจารณา 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความคาดหวัง เกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน คือ การประเมินความเป็นไปได้ว่า จะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินถึงความสามารถ ความเพียงพอของปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ ด้วย (2) ความคาดหวังเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานกับ ผลลัพธ์ คือ การประเมินความเป็นไปได้ว่า เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว จะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร ซึ่งรางวัลมี 2 ลักษณะคือ รางวัลตอบแทนภายนอก เป็นรางวัลที่คนอื่นให้ และรางวัลตอบแทนภายในเป็นรางวัล ที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง (3) ความคาดหวัง เกี่ยวกับ คุณค่าของรางวัล คือ รางวัลที่ได้รับมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังมากก็จะต้องรางวัล ที่มีคุณค่ามากตามไปด้วย ซึ่งความคาดหวังนี้อาจลดลงด้วยคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) คือ แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลสำเร็จ (Expectancy) ผลสำเร็จนั้นจะนำไปสู่รางวัล (Instrumentality) และรางวัลนั้นมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อตนเอง (Valence) หากทั้งสามปัจจัยมีระดับสูง บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ทฤษฎีนี้จึงช่วยให้ องค์กรสามารถเข้าใจและส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 252 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,694 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2567 ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน พ.ศ.2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 350 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan.1970: 607-610) จากกลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด

ของการศึกษามากที่สุด ผู้ศึกษาจึงดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวความคิด หลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำมาประมวลบูรณาการในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

2. ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ครอบคลุมเนื้อหาและตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา นำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียนเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52-.85 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .33 - .68 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายความเรียงและใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 82)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช. 2562 :275-279)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู โดยรวมและรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการการยกย่อง

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบำรุงขวัญและกำลังใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับความ ต้อง การจำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านเงินเดือนและการเลื่อน เงินเดือน	4.23	0.64	มาก	4.62	0.36	มากที่สุด	0.092	7
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.18	0.69	มาก	4.58	0.39	มากที่สุด	0.096	6
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	4.27	0.68	มาก	4.72	0.35	มากที่สุด	0.105	4
4. ด้านลักษณะและสภาพการ ทำงาน	4.20	0.72	มาก	4.75	0.39	มากที่สุด	0.131	1
5. ด้านความต้องการทางสังคม	4.12	0.70	มาก	4.64	0.35	มากที่สุด	0.126	2
6. ด้านความต้องการการยกย่อง	4.16	0.55	มาก	4.64	0.32	มากที่สุด	0.115	3
7. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.14	0.64	มาก	4.57	0.39	มากที่สุด	0.104	5
รวม	4.19	0.54	มาก	4.65	0.23	มากที่สุด	0.110	-

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.12-4.27$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านความต้องการทางสังคม ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.57-4.75$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 7 ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$) การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.110 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่า

โดยรวม คือด้านที่ 4 ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ($PNI_{Modified} = .131$) ด้านที่ 5 ด้านความต้องการทางสังคม ($PNI_{Modified} = .126$) และด้านที่ 6 ด้านความต้องการการยกย่อง ($PNI_{Modified} = .115$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่สนับสนุนและพัฒนามาตรการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพวกเขาอย่างจริงจัง วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเหล่านี้ ได้แก่ ส่งเสริมขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นเผยแพร่และส่งเสริมผลงานและคุณงามความดีของครูให้เป็นที่รับรู้ในสังคมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ทั้งครูและนักเรียนในการทำมาความดี

ผลลัพธ์ที่ได้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผลงานและคุณความดีที่พวกเขาได้สร้างขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. 2567: 26) สอดคล้องกับไอริตัน คงทัพ และเสวียน เจนเซว่า (2564: 49-50) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวรรัตน์ จันลาโสม (2563: 96-97) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ เจ๊ะฮาดีเมาะ สาและ (2560 :81-85) ได้วิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน อาจเป็นเพราะว่าการบำรุงขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญในพัฒนาครูและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นมีความรักและผูกพันกับสถานศึกษา มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ตั้งใจให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดมีความพึงพอใจในงาน มีการจัดสรรงบประมาณ โดยเสนอเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้เห็นความสำคัญในการส่งเสริมข้าราชการครูในสังกัด โดยแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดแล้วส่งประวัติและผลงานตามแบบที่กำหนดไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมบำรุงขวัญและกำลังใจครูให้มีแรงผลักดันในการทำงานและพัฒนาตนเอง ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นได้มอบเกียรติบัตรหรือรางวัลตามโอกาสอันสมควรทุก ๆ ปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. 2567 :56) สอดคล้องกับจารุวรรณ สุภาภรณ์ และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2564 :43-60) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ เจ๊ะฮาดีเมาะ สาและ (2560 :81-85) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจเป็นเพราะการบำรุงขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สังกัดในกลุ่มบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมและเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนของรัฐ ขอบเขตของการดำเนินงานประกอบด้วย การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การคุ้มครองจรรยาบรรณวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นในสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โครงการเหล่านี้ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ซึ่งกำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจและหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การคุ้มครองจรรยาบรรณ ระบบสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานของเขตพื้นที่การศึกษา (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. 2563 :502) สอดคล้องกับ กนกวรรณ มาตกุล, วานิช ประเสริฐพร (2564 :50-51) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ (1) ด้านการออกจากราชการ (2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (4) การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร (5) การวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับ ภัทรพรรณ พิมพา, (2562 :200-201) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ (2) ความพึงพอใจในงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ (4) โอกาสในการเติบโตในอาชีพ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และ (5) บทบาทของผู้บริหาร จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และสอดคล้องกับ Miraj, Sajida, Amjad and Din. (2018 :27-40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนของรัฐและเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเมืองเปศวาร์ ผลการวิจัยพบว่า 75% ขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับมาก และ 80% ของครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ปัญหาหลักที่ส่งผลให้ขวัญกำลังใจลดลง คือ เรื่องค่าตอบแทนพบว่า เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ขวัญกำลังใจต่ำ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าครูของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีขวัญกำลังใจในระดับมาก จากการศึกษาสรุปได้ว่า ครูในโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของครูสามารถทำได้โดย การสร้างการรับรู้และความสำคัญของขวัญกำลังใจในโรงเรียน ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจของครูสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ผ่าน ระบบการให้รางวัลและมาตรการทางวินัยที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู พบว่า สภาพปัจจุบันของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู ด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ความต้องการทางสังคม ยังมีความต้องการในการพัฒนาเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงควรพัฒนาผู้บริหารด้านความต้องการทางสังคม ครูต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม ควรมีการยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรทำความดีหรือทำประโยชน์

ต่อองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดต่อไป เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสังกัดครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะและสภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในด้านปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับปริมาณบุคลากรภายในสถานศึกษา หาแนวทางเสริมสร้างด้านลักษณะและสภาพการทำงาน สร้างความรับผิดชอบ มีครูมีเครือข่ายชุมชน ภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู

2.2 ควรวิจัยการพัฒนารูปแบบการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2.3 ควรศึกษาประสิทธิผลของการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ มาตกุล, วานิช ประเสริฐพร. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

จารุวรรณ สุภาภรณ์ และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาศูนย์กลางโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ. 1(1), 63-69.

เจี๊ยะฮาลีเม๊ะ สาละ. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรา วาณิชขวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา = Leadership development: theories, best practices and case study. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ภัทรวรรณ พิมพ์, วันเพ็ญ นันทะศรี และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วารสารศึกษาศาสตร์. 13(2), 132-144.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์การพิมพ์.

วรรัตน์ จันลาสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.

- สมบูรณ์ นาควิชัย. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 2(2), 16-29.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2563). คู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://web3.amnat-ed.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2567). คู่มือการปฏิบัติงานยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2568 จาก https://www.ksp.or.th/wp-content/uploads/2024/04/Manual_KSP-Honor2567_K.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจไทยไตรมาสที่ 4 และภาพรวมปี 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเข้ว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 1(2), 49-62.
- Flippo, E. B. (1976). *Principles of personnel management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed., pp. 373-374). New York: McGraw-Hill.
- Kaparou, M., & Bush, T. (2019). Instructional leadership in centralised contexts: Constrained by official policy and school culture? *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 437-455.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Miraj, Sajida, Amjad and Din. (2018). *A Comparative Study Regarding Teachers' Morale among Public and Private Luleci*. Caner, Schools at Secondary Level in Peshawer. *Bulletin of Education and Research*. University of the Punjab.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.