

แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม*

GUIDELINES FOR ENHANCING WORK MORALE OF GOVERNMENT TEACHERS IN NAKHON PATHOM PROVINCE

รดา สังข์แก้ว

Rada Sangkaew

พิชญภา ยืนยาว

Pitchayapa Yuenyaw

ธีรวัธ ธาดาทันติโชค

Theerawoot Thadatontichok

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand.

E-mail: rada.som516@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม และ 2) พัฒนาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครู จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และข้าราชการครู จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และข้าราชการครู จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกประเภทของข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ความมั่นคงในงาน 4) การยอมรับ 5) การบังคับบัญชา 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสำเร็จในงาน 8) ความรับผิดชอบ 9) เงินเดือนและสวัสดิการ และ 10) ความก้าวหน้า 2. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน และการยอมรับ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร ประกอบด้วยคุณธรรมและนโยบาย และการบริหาร

*Received: 3 February 2023; Revised: 21 April 2023; Accepted: 24 April 2023

3) ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ และ 4) สวัสดิการและผลตอบแทน ประกอบด้วยเงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู

Abstract

This research aimed to: 1) identify the current condition of factors enhancing work morale of government teachers in Nakhon Pathom Province, and 2) develop the guidelines for enhancing work morale of government teachers in Nakhon Pathom Province. This research is qualitative research. The key informants, derived by purposive selection, consisted of Group 1: 9 teachers for an observation and interview, Group 2: 3 school administrators and 3 teachers for an in-depth interview method, and Group 3: 6 school administrators and 6 teachers for a focus group discussion. The research instruments used were an observation form, a non-structured interview form, and a focus group record form. Data were analyzed by data classification, data comparison, inductive conclusion, and content analysis.

This research article aims to 1. The current condition of factors enhancing work morale of government teachers in Nakhon Pathom Province consists of 1) departmental relations, 2) work environment, 3) job security, 4) acceptance, 5) command, 6) administration policy, 7) work achievements, 8) responsibility, 9) salary and welfare, and 10) progress. The conditions adhere to the elements of the guidelines for enhancing work morale of government teachers. 2. The guidelines for enhancing work morale of government teachers in Nakhon Pathom Province include 1) working conditions consisted of departmental relations, work environment, job security, and acceptance; 2) policy and administration consisted of moral and administration policy; 3) work achievements consisted of work achievements and responsibility; and 4) welfare benefits consisted of salary and welfare, and progress. which is useful to be guidelines for enhancing morale in work performance of government teachers.

Keywords: morale, work performance, government teacher

บทนำ

การบริหารงานนอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่งหรือหน้าที่ เป็นตัวควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายแล้ว สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ คือความสุขกายสบายใจ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรืออื่นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงผู้สูงวัยของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยการจัดบริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของคนทุกช่วงวัย ด้วยหลักสูตรการศึกษาที่มีมาตรฐาน และพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนมีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพในโลกศตวรรษที่ 21 และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ ซึ่งการจัดบริการการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความคุณภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่เป็นคนดี มีทักษะความรู้ความสามารถ มีวินัยและมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน นำไปสู่ผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นไปตามนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาการจัดบริการการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาครูให้ไปสู่ครูแกนนำและครูมืออาชีพ ที่สะท้อนทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของวิชาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ดีที่ทำให้บุคลากรรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง จะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร ดังที่ Kanter ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และได้รับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารให้ออกาสบุคลากรเข้าถึงอำนาจด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากร และให้บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ จะทำให้บุคลากร มีความซื่อสัตย์ มีความพร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กร ครูเกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากเกิดปัญหาบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ผู้บริหารต้องหาสาเหตุและแก้ไขปัญหานั้นให้ตรงจุด (ดารารัตน์ อ้นถาวร, 2562) สอดคล้องกับสมโชค ประยูรยวง ที่กล่าวว่า ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยต่ำๆ เช่น เมื่อเกิดปัญหากับผู้ปฏิบัติงานจะแก้ไขด้วยวิธีการปรับปรุงด้านสภาพการทำงาน หรือการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ถือเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยการกระตุ้น ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าการทำให้ตำแหน่งเดิมสูงขึ้นและเงินเดือนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ต้องพยายามรักษาปัจจัยต่ำๆให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (สมโชค ประยูรยวง, 2558)

การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรจะก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ความเกรงใจ

ทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานหลายด้าน คือ ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรและตนเอง ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ปัจจุบันจะพบเห็นข่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษามากขึ้น ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานอย่างไม่เป็นธรรม และสร้างความขัดข้องใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน ในช่วงต้นปี 2565 ที่ผ่านมา มีข่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนตามสื่อโทรทัศน์ หรือข่าวสารออนไลน์มากขึ้น เช่น ข่าว “แฉพฤติกรรม ผอ.ใช้งานเยี่ยงทาส ด่าทอหยาบคาย” ที่เกิดขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 (พีพีทีวีออนไลน์, 2565) หรือข่าว “ครูหนุ่มร้องศูนย์ดำรงธรรม ถูก ผอ.ขับรถชน ชี้ ครูอีก 25 คน ขอย้ายโรงเรียน” ที่เกิดขึ้นเมื่อเดือนมีนาคม 2565 ที่ผ่านมา (ซีเอสสามพลัส, 2565) จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในข่าว แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมกับบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สร้างความขัดข้องใจ ความอึดอัดใจ ทำให้อยากย้ายที่ทำงานและอยากลาออกในที่สุด (คมชัดลึกออนไลน์, 2565)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรเล็งเห็นและให้ความใส่ใจ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม โดยผลการวิจัยที่ได้นั้นจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเพื่อเป็นแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงานหรือกับองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน พุ่มเทและเสียสละเพื่อหน่วยงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจและทำงานอย่างมีความสุข รวมทั้งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร สอดคล้องกับความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

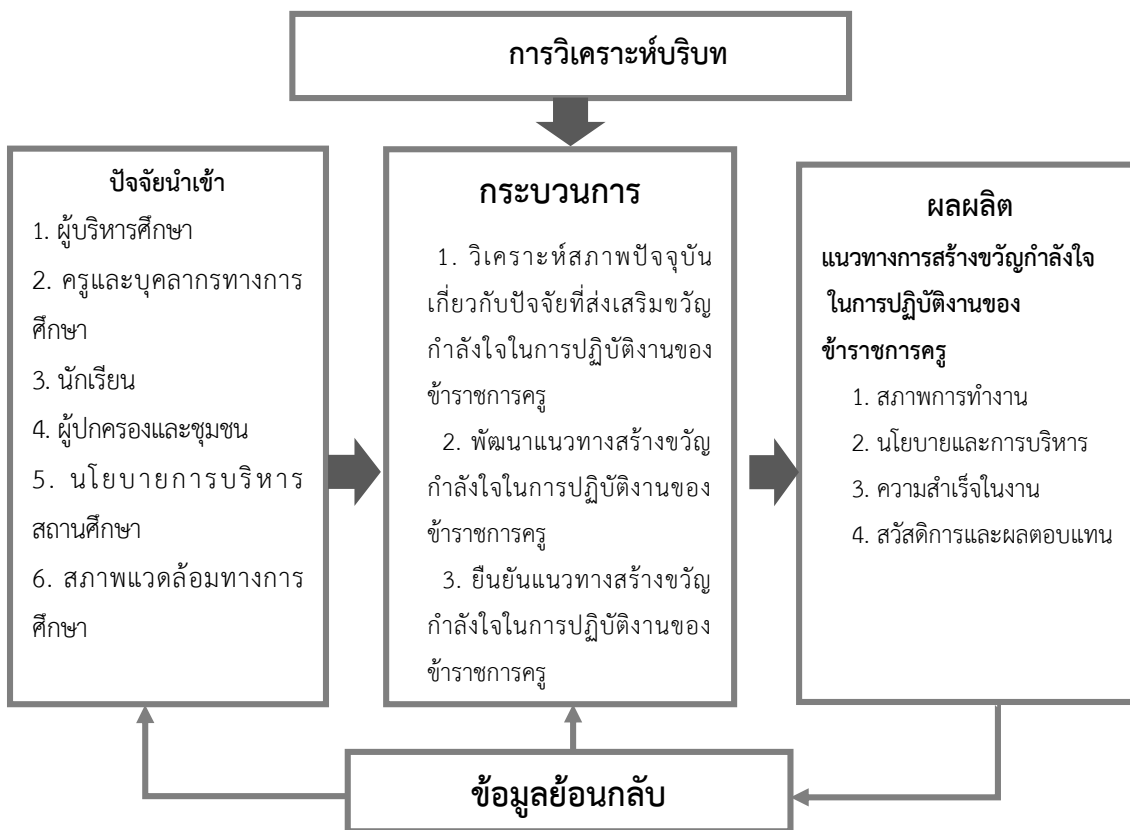
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม สำหรับแนวคิดการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น เนื่องจากสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ ข้าราชการครูและผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนควรต้องได้รับการสนับสนุน

ส่งเสริมความก้าวหน้าในงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน ความจำเป็นในการพัฒนาคุณธรรม และเกิดผลดีต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในงานวิจัยนี้ได้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม

2. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอเมืองนครปฐม และอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย 1. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2. หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้รับรางวัลระดับประเทศด้านกีฬาฟุตบอล 2. โรงเรียนวัดดอนยายหอม (หลวงพ่อเงินอุปถัมภ์) มีผลงานทางวิชาการของนักเรียนที่ได้รับรางวัลระดับประเทศต่อเนื่องหลายปีการศึกษา 3. โรงเรียนวัดหนองกระพี้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และอยู่ในอันดับที่ 1-10 ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ต่อเนื่องหลายปีการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครู จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และข้าราชการครู จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และข้าราชการครู จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกประเภทข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม พบว่า จากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสังเกต และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม เป็นไปตามองค์ประกอบของแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 4 ด้าน และมีองค์ประกอบรายด้าน 10 ข้อ ที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน (working conditions) มีองค์ประกอบรายด้าน 4 ข้อ ประกอบด้วย

1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบครอบครัว แบบพี่น้อง 2) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพที่ดี เช่น ต้นไม้ อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างที่มีความร่มรื่นมีบรรยากาศดี รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคมที่ดี เช่น บุคลากรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แก่งแย่งชิงดีกัน 3) ความมั่นคงในงาน คือ อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ไม่เกิดความกังวลเกี่ยวกับการตกงานหรือไม่มีงานทำ และ 4) การยอมรับ ที่ครูได้รับการยอมรับและได้รับโอกาสจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) มีองค์ประกอบรายด้าน 2 ข้อ ประกอบด้วย

1) การบังคับบัญชา ที่มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด และความสามารถ มีการบังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีการบริหารงานแบบกระจายงานและแบ่งทีมงานทำงานร่วมกัน เป็นผู้บริหารที่ทำงานอย่างรวบเร็ว ทันเหตุการณ์ รวมทั้งมีความเข้าใจในหน้าที่ ไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2) นโยบายและการบริหาร มีการกำหนดการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สอดรับกับการประเมินต่าง ๆ เป็นนโยบายที่เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ

ปฏิบัติงาน ตรงข้ามกับนโยบายหรือการบริหารงานที่ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ส่งผลบั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก

1.3 ความสำเร็จในงาน (work achievements) มีองค์ประกอบรายด้าน 2 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของความเป็นครู และต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ที่เกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้จนเกิดผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และ 2) ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หรือรับผิดชอบงานที่สำคัญ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในตัวเองบุคคล จึงส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านบวกและด้านลบ สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายในงานสำคัญ คือความกดดันและความเครียดในการทำงาน แต่ในด้านดี จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.4 สวัสดิการและผลตอบแทน (welfare and benefits) มีองค์ประกอบรายด้าน 2 ข้อ ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ กรณีที่บุคคลมีการวางแผนการเงินที่ดี ไม่เกิดปัญหาหนี้สินและไม่เดือดร้อนทางการเงิน ปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการจึงไม่ได้ส่งผล ทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เกิดจากความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความทุ่มเทในงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ได้รับโอกาสการพัฒนาในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม รวมทั้งการส่งเสริมประสบการณ์การทำงานและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจเป็นอย่างมาก ในกรณีที่บุคคลมุ่งเพียงเพื่อความก้าวหน้า จนทำในสิ่งที่ขาดคุณธรรม ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

2. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม พบว่าแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน และองค์ประกอบรายด้าน 10 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (2) สภาพแวดล้อมการทำงาน (3) ความมั่นคงในงาน และ (4) การยอมรับ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร ประกอบด้วย (1) คุณธรรม และ (2) นโยบายและการบริหาร 3) ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในงาน และ (2) ความรับผิดชอบ และ 4) สวัสดิการและผลตอบแทน ประกอบด้วย (1) เงินเดือนและสวัสดิการ และ (2) ความก้าวหน้า ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยเป็นผลให้การทำงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงครูและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนครปฐม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โรงเรียนวัดดอนยายหอม (หลวงพ่อกุศลอุปถัมภ์) และโรงเรียนวัดหนองกระทุ่ม มีการดำเนินงานที่เป็นระบบและเป็นการบริหารงานอย่างมีทิศทาง มีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน จึงทำให้การบริหารงานเป็นไปในรูปแบบการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้คณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (2) สภาพแวดล้อมการทำงาน (3) ความมั่นคงในงาน และ (4) การยอมรับ ซึ่งแสดงถึงครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกัน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ในองค์กร มีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นสัดส่วน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาดสบาย พร้อมทั้งมีความมั่นคงในงาน มีรายได้เพียงพอ และได้รับความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หอมเนียม และศักดิ์พันธ์์ ต้นวิมลรัตน์ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน

พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านขอบเขตบุคลากร คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการนิเทศ การสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้แนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แกกัน ควรจัดหาหัวหน้าฝ่ายงานที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะถ่ายทอดงานและให้คำปรึกษาได้อย่างลึกซึ้ง มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (นฤมล หอมเนียม และศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับจัดสรรวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอ การทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นความอบอุ่นใจและให้ความรู้สึกเป็นกันเอง (อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านความมั่นคงของการทำงานไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาในการโยกย้ายการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม และสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเมื่อบุคลากรเกิดปัญหา ให้การยกย่องชมเชย และชื่นชมยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และได้ให้แนวทางในด้านการยอมรับนับถือไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมยินดี หรือยกย่องชมเชยในความสำเร็จของครูอย่างทั่วถึง ไม่อคติให้รางวัลสำหรับครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานหรือรางวัลของครูหรือรางวัลของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของครูและสถานศึกษา (ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า, 2564)

2. นโยบายและการบริหาร ประกอบด้วย (1) คุณธรรม และ (2) นโยบายและการบริหาร ซึ่งผู้บริหารควรให้ครูมีความพึงพอใจกับการบริหารงาน ได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การกำหนดนโยบาย ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา การบริหารงานมีความเป็นระบบแบบแผนและมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง และวินัย ทองมัน ที่ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ด้านการมุ่งใจตามหลักทาน

ผู้บริหารควรรู้จักการให้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ หรือให้โอกาสในการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำแก่บุคลากรด้านการทำงาน การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รวมถึงด้านการจัดการความขัดแย้งตามหลักทฤษฎีที่ผู้บริหาร ควรให้เป็นธรรมชาติ ไม่ใช่ยึดติดในการตัดสินปัญหา ด้านการสื่อสารตามหลักปิยวาจา ผู้บริหารควรมี การสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ จริงใจตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ใช้การสื่อสารเชิงบวก ในการสั่งการ มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรได้รับรู้ทั่วกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านความไว้วางใจตามหลักอรรถจริยา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ มอบหมายภาระงานตามศักยภาพของบุคลากร มีการกระจายงานอย่างเหมาะสม นิเทศติดตามงานเป็นระยะ คอยให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาของบุคลากร รู้จักการใช้ทักษะการพูดด้วยความจริงใจ มีความปรารถนาดี ชื่นชมด้วยคำพูดและน้ำเสียงที่น่าฟัง มีสีหน้าแวตาทิรียาทำทางที่เป็นมิตร ปฏิบัติตนเหมาะสม น่าเชื่อถือเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อเกิดปัญหาสามารถเป็นที่พึ่งให้คนในองค์กรได้ ด้านการรู้เท่าทันตนเองตามหลักสมานัตตตา ผู้บริหารควรพัฒนาต่อยอดสิ่งที่ตนเป็นจุดเด่นและปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ตนเป็นจุดด้อย จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารนำทักษะความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครู หรือใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รู้ถึงศักยภาพของตนเองและนำจุดเด่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสถานศึกษา (บุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง และวินัย ทองมัน, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หอมเนียม และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านขอบเขตหน้าที่/งาน คือผู้บริหารจะต้องบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความขยันหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชน ตลอดจนศึกษาประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานต่อไป อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรจัดทำโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นในการจัดทำโครงการ หรือกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพ (นฤมล หอมเนียม และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2563)

3. ความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในงาน และ (2) ความรับผิดชอบ โดยที่ครูต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ตรงกับความรูความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเท ปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร สามารถผลักดันตัวเองและผู้อื่นให้ทำสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพจนเกิดความสำเร็จหรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ที่ส่งผลให้นักเรียนหรือผู้เรียนเกิดความรู้ และทักษะต่าง ๆ รวมถึงส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พิงภพ,

วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน จำเป็นต้องมีการสร้างแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถให้บุคลากร เพื่อนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้ครูสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา มีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้ในการสอน มีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน สอนเสริมทักษะความรู้ใหม่ ๆ ให้กับนักเรียน รวมถึงมีการวางแผนหรือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และเป็นการสร้างผลสำเร็จให้กับสถานศึกษา (อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง และวินัย ทองมัน ที่ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความไว้วางใจตามหลักอรรถจริยา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจมอบหมายภาระงานตามศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้วยปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีการติดตามงานเป็นระยะ คอยให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาเพื่อสร้างความไว้วางใจใช้ทักษะการพูดด้วยความปรารถนาดี ชื่นชมด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สร้างความน่าเชื่อถือ เสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่พึ่งได้ในยามที่คนในองค์กรเกิดปัญหา (บุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื่อนช้าง และวินัย ทองมัน, 2565)

4. สวัสดิการและผลตอบแทน ประกอบด้วย (1) เงินเดือนและสวัสดิการ และ (2) ความก้าวหน้า โดยครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับงานและเวลาที่ปฏิบัติงานเพียงพอต่อค่าครองชีพ ได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน พร้อมทั้งได้รับความก้าวหน้าในงานตำแหน่งสูงขึ้น มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 55 และมาตรา 56 ว่าด้วยเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มองถึงการมีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานะทางสังคมและวิชาชีพ มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินสำหรับผลงานสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้กล่าวถึงด้านการให้รางวัลและการยอมรับไว้ว่า การให้รางวัลเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองตามผลงาน โดยการมอบรางวัลจะต้องสอดคล้องกับภาระหรือหน้าที่ความ

รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีการเผยแพร่ผลงานคุณภาพให้เป็นที่ประจักษ์ รวมถึงมีการเสริมแรง โดยการสนับสนุนให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ส่งครูไปอบรมพัฒนานตนเองและวิชาชีพ ส่งเสริมให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ (อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบตามระเบียบ ของทางราชการ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานตนเองและวิชาชีพ สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งเสริมให้ทำงานตรงตามความถนัด ความรู้และความสามารถ ส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อรองรับ การประเมินต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า, 2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม” สรุปได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัดนครปฐม เป็นไปตามองค์ประกอบของแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 4 ด้าน ที่มีองค์ประกอบรายด้าน 10 ข้อ และการยืนยันความสัมพันธโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ที่มีองค์ประกอบรายด้าน 10 ข้อ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข ทั้งนี้ เนื่องจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้เกิดการพัฒนา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปจากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียน ควรมีกระบวนการเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสามารถนำแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจากการวิจัยครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นแบบแผนการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างกฎเกณฑ์ ข้อกำหนด หรือเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารควรนำแนวทางเหล่านี้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล โดยการเสริมสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพื่อช่วยให้การบริหารสถานศึกษา มีความคล่องตัวและราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารมีความเป็นศาสตร์และศิลป์ หากผู้บริหารมีศิลปะ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีการจงใจ การโน้มน้าวใจ หรือการปลุกใจ ย่อมส่งผลให้การบริหารงาน ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น และก่อให้เกิดประโยชน์ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วย บุคลากรที่มีศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในจังหวัด นครปฐม ไปทดลองใช้กับโรงเรียนทุกสังกัด แล้ววิจัยศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้ทราบ ข้อมูลในด้านต่าง ๆ และให้การส่งเสริมสนับสนุนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- คมชัดลึกออนไลน์. (2564). *วิจารณ์สนั่นคุณภาพชีวิตครู “ทำไมครูไทยอยากลาออก” ฟุ้งขึ้นเทรนด์ ทวิตเตอร์*. เรียกใช้เมื่อ 16 เมษายน 2565 จาก <https://www.komchadluek.net/hot-social/492529>.
- ชีเอชสามพลัส. (2565). *ครูหนุ่ม ร้องศูนย์ดำรงธรรม ถูกผอ.ขับรถชน ชี ครูอีก 25 คนขอย้ายโรงเรียน*. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2565 จาก <https://shorturl.asia/XjJ9d>.
- ดารารัตน์ อ้นถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- นฤมล หอมเนียม และศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 98-110.
- บุญธิดา แก้วทอง, วรกฤต เกื้อนช้าง และวินัย ทองมัน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(3), 131-146.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 16 (19 สิงหาคม 2542).

- พีพีทีวีออนไลน์. (2565). แผลพหุติกรรม ผอ.ใช้งานเยี่ยงทาส-ด่าทอหยาบคาย. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2565 จาก <https://www.pptvhd36.com/news/166525>
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(2), 65-80.
- ไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเข้ว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 1(2), 49-62.