

แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Guidelines for Promotion the Morale in Job Performance of Teachers in Phetchabun Province

Private School Under the Office of the Private Education Commission

สุดารัตน์ โชติกุล¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แบนเนียน² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน³

Sudarat Chotikul¹ Ass. Prof. Dr.Teerapod Naebnean² Ass. Prof. Dr.Teeppipat Suntawan³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน 2) หาแนวทางและประเมินแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและ 3) ประเมินแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน การดำเนินการมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนจำนวน 200 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเที่ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา และ 3) การประเมินแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 13 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเลือกบุคลากรที่มีความสามารถกับการปฏิบัติงาน ควรสร้างระบบงานทวนซ้ำเพื่อการตรวจสอบประสิทธิภาพ ควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับให้สอดคล้องกับผลงานและภาระงาน มีการจัดกองทุนเงินสะสม ควรสร้างความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
3. การประเมินแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนเอกชน, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สุดารัตน์ โชติกุล, Sudarat.cho@nsru.ac.th

รับเมื่อ 25 ธันวาคม 2567 แก้ไข 20 มกราคม 2568 ตอบรับ 23 มกราคม 2568

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of morale in job performance of teachers in private school 2) find the guidelines for promotion morale in job performance of teachers in private school and 3) evaluate the guidelines for promotion morale in job performance of teachers in private school. The research was conducted into 3 steps: 1) studied the level of morale in job performance of teachers in private school with the sample consisted of 200 teachers. The data collected by a questionnaire with the validity between 0.67 – 1.00 and the reliability at 0.98. Data were analyzed by mean and standard deviation. 2) found the guidelines for promotion morale in job performance of teachers in private school was conducted by the discussion group comprising 7 experts. Data were analyzed by the discussion recording form and analyzed by content analysis. 3) evaluated the guidelines for promotion morale in job performance with the 13 administrators. Data were analyzed by mean and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The level of morale in job performance of teachers in private school in overall was at the high level.
2. The guidelines for promotion morale in job performance of teachers in private school should be letting freedom in decision making in work performance and selection of personnel concerning the working perform ability, created the recursive work system for checking efficiency, created the criteria for considering salary increments and adjusted to be consistent with performance and workload, established the provident fund and created the cooperation among personnel in the organization. Meanwhile
3. The evaluated the guidelines for promotion morale in job performance of teachers in private school in the aspect of accuracy, appropriateness and feasibility were at the high level but the aspect of usefulness was at the highest level.

Keywords: Morale In Job Performance, Private School Teachers, the Office of the Private Education Commission

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ซึ่งได้แก่ สถานศึกษา หรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษา ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561, หน้า 1) โดยมีครูที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นบุคลากรวิชาชีพ การประเมินผล ผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการสอนแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ตรงตามหลักสูตรตลอดทางส่งเสริม พัฒนากิจการกรม พฤติกรรมของผู้เรียนด้วย กระบวนการที่เชื่อถือได้พร้อมทั้งคอยเอาใจใส่ดูแลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและร่วมมือกับชุมชนสถาบันหรือแหล่งการ

เรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ ครูเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นสิ่งสำคัญ คือ ต้องพัฒนาคุณภาพครูก่อน (ธนากร รุจิมาลัย, 2559, หน้า 1)

อาจกล่าวได้ว่า คุณสมบัติของครูนับว่าส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้ คุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แก่ อายุในวัยทำงาน วุฒิการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่สอน และมีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีความชำนาญในสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมายวุฒิการศึกษาของครู พบว่าวุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่อ งานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (นฤมล เจริญพรสกุล และคนอื่น ๆ, 2559, หน้า 110)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ขวัญและกำลังใจเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์การหรือหน่วยงานว่า การจัดให้ผู้ร่วมงาน ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชานั้นการสร้างขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวที่สุดในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนากร รุจิมาลัย, 2559, หน้า 2) ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรในองค์การเป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหน่วยงานและหัวหน้างานการที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่ตามที่มุ่งหวังไว้สามารถทำงานตามความต้องการ การขาดงานเป็นการแสดงว่าบุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือนสวัสดิการการบริหารงานหรือนโยบาย ของหน่วยงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรและเป็นแนวทางแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับใด

2. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นอย่างไร

3. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีคุณภาพอย่างไร

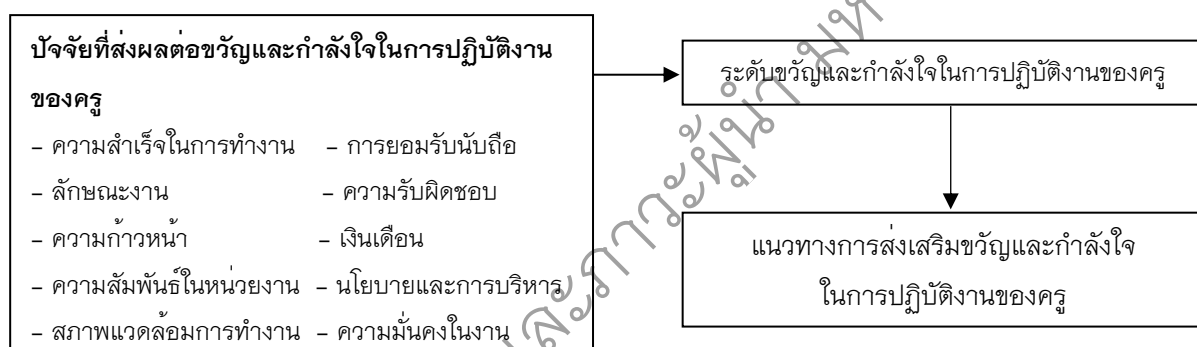
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. เพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จำนวน 23 แห่ง ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564
จำนวน 418 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 200 คน ที่กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie & Morgan แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. แบบสอบถามระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และ ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน

1.1 จัดทำแบบสอบถามตามองค์ประกอบที่กำหนดแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามไปหาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับประเด็นที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (อนูวัติ คุณแก้ว, 2565, หน้า 239)

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงประเด็นที่กำหนด ให้คะแนนเท่ากับ +1

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงประเด็นที่กำหนด ให้คะแนนเท่ากับ -1

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงประเด็นที่กำหนด ให้คะแนนเท่ากับ 0

1.2 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่กำหนด (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่าข้อคำถาม จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00

1.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) พบว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

2. แบบบันทึกการประชุมแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบบันทึกการประชุมดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ วิธีการออกแบบบันทึกการประชุมแบบมีส่วนร่วม แล้ว กำหนดกรอบในการจัดการประชุมแบบมีส่วนร่วม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามระดับการขวัญและกำลังใจต่ำสุด 3 อันดับแรก จากทั้ง 10 ด้าน ทำเป็นร่างแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงร่างแนวทางดังกล่าว จากนั้นจึงจัดทำเป็นแบบบันทึกฉบับสมบูรณ์

3. แบบประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน

3.1 จัดทำแบบสอบถามตามองค์ประกอบที่กำหนดแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับประเด็นที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (อนูวัติ คุณแก้ว, 2565, หน้า 239)

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงประเด็นที่กำหนด ให้คะแนนเท่ากับ +1

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงประเด็นที่กำหนด ให้คะแนนเท่ากับ -1

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงประเด็นที่กำหนด ให้คะแนนเท่ากับ 0

3.2 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นที่กำหนด(Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่าข้อคำถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัด เพชรบูรณ์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามจากครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 23 โรงเรียน ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และทาง google form โดยได้รับ กลับคืนครบทั้ง 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คนโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา และคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่สามารถพูดคุยได้ตอบ ใน รูปแบบของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) โดยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน แล้วจัดการประชุมสนทนากลุ่มทางออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ในสถานศึกษาในเขตอำเภอ หนองไผ่ อำเภอปึงสามพัน อำเภอวิเชียรบุรีและอำเภอศรีเทพ จำนวนทั้งสิ้น 13 คน

2. ดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ เพื่อทำการประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์

3. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentage) ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์หาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

3. การประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดำเนินการโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.76) ลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.54) สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.66) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.65) และเงินเดือน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ควรมีการดำเนินการแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ควรให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และแก้ปัญหาที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ให้อำนาจต้องชัดเจน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ และควรมีการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล งานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรมอบหมายอย่างเป็นระบบ สร้างภาวะการเป็นผู้นำได้ โดยการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ ควรเชื่อถือ ในความสามารถของครูที่มีความรู้ความสามารถที่สามารถทำงานที่สำคัญแทนได้ และควรให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงาน เพื่อเอาความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาปรับและเรียนรู้

2.3 ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ควรเลือกบุคคลที่มีความสามารถและเอาใจใส่ มีประสบการณ์ ควรจัดสิ่งสนับสนุนให้เพียงพอและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรให้โอกาสแก่คนใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ควรสร้างระบบงานทวนซ้ำเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถนั้น ๆ เป็นหลัก และควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขในงานที่เกิดการปฏิบัติผิดพลาด

2.5 ด้านความก้าวหน้า ควรสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรให้โอกาส สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และควรเปิดโอกาสในการเข้าอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.6 ด้านเงินเดือน ควรปรับเงินเดือน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบันและสอดคล้องกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ควรจัดกองทุน หรือจัดเงินสะสมเพื่อช่วยเหลือและกำหนดเงื่อนไขในการให้ความช่วยเหลือแบบยืมติดหนี้ และควรจัดเงินเดือน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตามปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติ

2.7 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมร่วมกันตามวาระเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ โดยแยกออกเป็นประเด็นว่าต้องการสร้างกำลังใจทางด้านใด เช่น พลังความคิดทางบวก แรงผลักดันเพื่อปลุกความเป็นครู

ควรการจัดกิจกรรมร่วมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การละลายพฤติกรรม หรือจัดอบรม เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในกลุ่มคณะซึ่งจะช่วยสร้างและสานความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่ม และควรจัดการอบรม สร้างความร่วมมือกัน ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.8 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ ควรกำหนดระบบงาน ให้มีแนวทางในการปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ควรกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน และ ควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ควรจัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์ ให้เพียงพอ และครบครัน ควรจัด สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เหมาะสมไม่มีสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน และ ควรจัดสรรห้องทำงานให้เพียงพอ และเป็นสัดส่วน

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ ควรพิจารณาเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายและสภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย ควรจัดให้มีการทำประกันรวม เพื่อจะได้สะดวก ในการเข้ารับบริการของรัฐ ด้านสวัสดิการ และควรเปิดโอกาสให้มีการได้เข้ารับ การฝึกอบรม พัฒนางาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สม่่าเสมอ

3. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.66)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบมีระดับขวัญและกำลังใจสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร หัวหน้างาน ครูร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดชัดเจนและรอบคอบรวมถึงร่วมกันคิดวิธีการทำให้ครูตระหนักถึงการปฏิบัติงานของตนเองอย่างละเอียด รอบคอบ ซึ่งต้องมีการมอบหมายงานในแต่ละหน้าที่ให้ครูรับทราบและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อฝึกหน้าที่ ความรับผิดชอบภายในกลุ่ม การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการแต่งตั้งครูให้ปฏิบัติงานและให้อำนาจการตัดสินใจแก่ครูที่ได้รับการแต่งตั้ง ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลุบล ภมร (2564, หน้า 87) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าขวัญกำลังใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ส่วนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงินเดือน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าของโรงเรียนมีการวางแผนในการกำหนดมาตรฐานในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการแก่ครูให้เทียบเคียงครูของภาครัฐซึ่งเป็นมาตรฐานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งเจ้าของโรงเรียนอาจพิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากปกติ เช่นมีของขวัญ ของรางวัลให้ในโอกาสที่เหมาะสมและอาจเป็นการลดความกดดันของครูเรื่อง ค่าครองชีพลงได้ รวมถึงหัวหน้างานมีการรณรงค์ให้ครูในฝ่ายงานรู้จักการประหยัด อดออม และการจ่ายเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นต้องมีแบบประเมินที่มีข้อกำหนดชัดเจนโดยเปรียบเทียบตามความรู้ ความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 124) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

การพิจารณาความดี ความชอบจากการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้ ความสามารถและผลงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ทองเรือง และ สมกุล ถาวรกิจ (2563, หน้า 22) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม

2. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในด้านที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านเงินเดือน ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีประเด็นอภิปรายได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้า พบว่าควรดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการมีโอกาสดำเนินการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นพิเศษ ควรสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2) ด้านการมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรให้โอกาส สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนดำเนินการในรูปแบบธุรกิจ จึงไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปแบบเดียวกับโรงเรียนของรัฐที่มีกำหนดเกณฑ์ไว้ชัดเจน สำหรับการให้โอกาสสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้น้อย อาจจะเนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนมีจำกัด หากมีการศึกษาต่ออาจจะทำให้ต้องหาบุคลากรมาทดแทน ซึ่งโรงเรียนอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิพย์ จันทรมูล (2563, หน้า 130) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

สำหรับด้านเงินเดือน พบว่าควรดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการได้รับความสมดุลของเงินเดือนกับสภาพการณ์ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบันและสอดคล้องกับผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พอเพียงและเป็นที่น่าพอใจ ควรจัดกองทุน หรือจัดเงินสะสมเพื่อช่วยเหลือและกำหนดเงื่อนไขในการให้ความช่วยเหลือแบบยัติธรรม และ 3) ด้านความเหมาะสมของเงินเดือน ควรจัดเงินเดือนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ (2563, หน้า 24) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม พบว่า แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู คือ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าควรดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการจัดให้บริการเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอและครบครัน ควรจัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์ ให้เพียงพอ และครบครัน 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ไม่มีสิ่งรบกวนต่อการปฏิบัติงานและเรียนรู้ ควรจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เหมาะสม ไม่มีสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านการได้รับการจัดสรรห้องทำงานเพียงพอต่อความต้องการเป็นสัดส่วน ควรจัดสรรห้องทำงานให้เพียงพอ และเป็นสัดส่วน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner, & Snyderman (1967, p. 90) ที่กล่าวว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของบุคคล ซึ่งได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) 2) การนิเทศงาน/การควบคุม ดูแล (Supervision) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work condition) 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) 9) สถานะทางอาชีพ (Status) 10) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และปัจจัยจูงใจ (Motivator factors หรือ satisfiers) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) เช่น ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรหรือสมาชิกองค์การมีความพยายาม

ที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์ จันทร์มูล (2563, หน้า 130) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูล ประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สถานที่ทำงานควรเป็นสัดส่วนเอกเทศ

3. การประเมินแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่พบว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามหลักการที่สมิต สัจฉการ (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ต้องมีความเชื่อมั่นว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อพนักงานดังต่อไปนี้ คือ 1) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวชอุ่ม สบายตา สบายใจ 2) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัดว่าบุคคลใดได้รับมอบหมายให้ทำงานอะไร สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อที่จะไม่เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ มีความขัดแย้งระหว่างกัน สิ่งสำคัญจะต้องให้บุคลากรรู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน 3) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้บุคคลมีความสุขที่ได้สนุกกับงาน เพราะได้มีความภาคภูมิใจ และชื่นชมในผลสำเร็จของงาน 4) ให้ความยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำความดีประโยชน์ให้แก่หน่วยงานเพื่อเป็นการคำนึงถึงคุณค่าของคน การยกย่องต้องเป็นไปตามความจริงและจะต้องให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ควรชมเชยในที่เปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือในที่ประชุม 5) ให้โอกาสแก่บุคคลซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม 6) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง 7) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน และ 8) ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้ ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ นอกจากนั้นแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรายุทธ ประเสริฐยิ่งยอด และคณะ (2567, หน้า 87) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ตัวชี้วัด และเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบพบว่าแนวทางฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในด้านเงินเดือน โดยควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบันและสอดคล้องกับผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน จัดกองทุน หรือจัดเงินสะสมเพื่อช่วยเหลือและกำหนดเงื่อนไขในการให้ความช่วยเหลือแบบยืมติดหนี้และจัดเงินเดือนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตามปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติ

1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในด้านความก้าวหน้า โดยควรสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้โอกาส สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเปิดโอกาสในการเข้าอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.3 โรงเรียนควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยควรจัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์ ให้เพียงพอ ครบครัน จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เหมาะสมไม่มีสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน และเป็นสัดส่วน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงที่และสามารถนำไปปรับปรุงและกำหนดแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้

2.2 ควรทำการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์ ตามแนวคิดการบริหารการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 1(1), 13 – 25.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิรายุทธ ประเสริฐยิ่งยอด, ธารณ ทองงอก และมนต์นัส มโนการมณ. (2567). แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(4), 87 – 100.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เป้าเงิน และสมบัติ ศสสิทธิ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารและพัฒนาวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 107 – 118.
- นิลุบล ภมร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- น้ำทิพย์ จันทรมูล. (2563). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(2), 121 – 132.
- สมิต ลัญญการ. (2561). *การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน*. จาก: https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=689&read=true&count=true
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2565). *การทดสอบ การวัดผลประเมินผลการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1967). *The Motivation to Work*. 2nd Edition, John Wiley and Sons, New York.