

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพในปัจจุบันของสมรรถนะหลักนี้ ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโลกข้อมูลข่าวสาร การแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคต (วันชัย บุญทอง, 2548 : 1)

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และการแสวงหาคูณลักษณะที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ของผู้บริหาร มีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในด้านสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading people driven) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results driven) ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร (Business acumen) และการสร้างความเข้าใจ/การติดต่อสื่อสาร (Building coalitions communication) (เทียน ทองแก้ว, 2550 : ออนไลน์)

ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งต้องใช้การพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้นการพัฒนา

สมรรถนะของคนจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ (ณรงวิทย์ แสนทอง. 2547 : 89)

จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีการวัดหรือประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาและวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ เคียร์สเทด (Kierstead. 1998 : ออนไลน์)

แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เป็นหัวข้อสำคัญที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องกันเป็นเวลานานมากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรใดบ้างประสบความสำเร็จ ความจริงแล้วแนวคิดเรื่องสมรรถนะไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีผู้ศึกษากันมาแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. 2545 : 38)

สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย ชินคอม เปอเรชั่น ปตท. การไฟฟ้า ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่นกรณีของปูนซิเมนต์ไทย มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและมีการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จ้างบริษัทเฮย์กรุป (Haygroup) เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based human resource development) มาใช้ในระบบสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (เวปมาสเตอร์. 2549 : ออนไลน์)

การบริหารบุคคลโดยยึดสมรรถนะ จึงเป็นกระบวนการที่จะดึงเอาขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นในบุคลากรของหน่วยงานหรือในเบื่องลิกมนุษย์ (Human talent) ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานในองค์กร สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 108-110)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2543 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงหลักความสำเร็จขององค์กรซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) การเพิ่มผลผลิต (Productivity) 2) คุณภาพ (Quality) 3) การลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน (Cost) 4) การส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้า (Deliveries) 5) ความปลอดภัย (Safety) 6) ขวัญและกำลังใจของพนักงาน (Morale) 7) การรักษาสีงแวดล้อมและผลกระทบ (Environment) 8) จริยธรรมทางธุรกิจ (Ethic) หรือที่เรียกย่อว่า PQCDMSMEE

ดังนั้น การที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งต้องการ การขับเคลื่อนที่รวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูที่ได้รับการคัดเลือกให้มาทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์ และการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความมุ่งหมายต่อไป

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของทางราชการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถอย่างกว้างขวาง ทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป การบริหารโรงเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของทางราชการ รวมทั้งจะต้องเรียนรู้และก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้และจัดการข้อมูล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพราะสาระความรู้ทางการบริหารนั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 54)

ฉะนั้น หน่วยงานดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือดีเยี่ยมคุณภาคนั้นผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานพัฒนางานในสถานศึกษา ให้ก้าวไปข้างหน้าหรือหยุดอยู่กับที่ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารไม่เพียงแต่มุ่งเน้นแต่ผลงานด้านการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ดีเด่นเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองบุคลากรภายในองค์กรของตนเองว่าเป็นเช่นไร มีความสุขในการทำงานหรือไม่อย่างไร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีมากหรือน้อยเพียงใด ตัวผู้บริหารไปสร้างภาวะกดดันให้กับครูหรือไม่ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องสังเกตเห็นทุกเรื่อง เพราะนี่คือสมรรถนะหลักที่อยู่ภายในตัวของผู้บริหาร (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 30)

ในปัจจุบันนี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนในการทำงานของหน่วยงานให้ขับเคลื่อนไปด้วยดี การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารจะเป็นการที่สร้างผลงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขวัญในการปฏิบัติงานของครูให้มาก ทั้งนี้เพราะการสร้างระดับขวัญของครูให้สูงย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ขวัญเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกเป็นนามธรรม แต่เราก็สามารถจะทราบถึงสภาพขวัญของบุคลากรในหน่วยงานได้จาก การสังเกตพฤติกรรมแสดงออกผลงาน ความขยันหมั่นเพียร

ความทุ่มเทในการทำงาน ขวัญกำลังใจของครูจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญ และปรับปรุงขวัญกำลังใจของครูอยู่เสมอ การบริหารการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารจะต้องประสาน กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ กระบวนการจัดการและวิธีการทำงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งทางการศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการกำกับดูแล การดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารส่วนหนึ่งบริหารโดย ไม่ได้คำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการขวัญและกำลังใจของบุคลากร ขาดการจูงใจในการทำงาน ไม่มีรูปแบบการบริหารที่แน่นอนหรือเป็นหนึ่งเดียว ผู้บริหารมักมุงงานมากกว่ามุงคน ยึดกฎเกณฑ์ เครื่องครัดระเบียบ ขาดการยืดหยุ่น ทำให้เกิดความตึงเครียดในบรรยากาศการทำงาน ขาดการดูแล เอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือ ขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นผลให้ขาดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างแท้จริงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้วยคุณภาพ ผลที่ตามมาคือการไม่มีประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน นักศึกษาไม่ได้รับความรู้เท่าที่ควร ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ วิสัยจร (2547 : 18) ที่พบว่า ในภาพรวมแล้วการจัดการศึกษา เอกชน ยังมีประสิทธิภาพได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดความตั้งใจ ที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น (สุนันทา ไกยเดช. 2545 : บทคัดย่อ)

แต่ในปัจจุบันสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้ว่าจะเกิด ปัญหา ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาของ โรแลนด์ บาร์ (สงบ ประเสริฐพันธุ์. 2543 : 14) ได้พบว่า ครูเสียความมั่นใจในตนเองในการสร้างคุณภาพโรงเรียนโดยครูมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับการชื่นชม รู้สึกว่าตนทำงานหนักเกินไป ไม่ได้รับการยอมรับว่าตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ไม่ได้รับการ สนับสนุนเพียงพอ ขาดการเสริมขวัญกำลังใจ และรู้สึกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นยากขึ้น ทุกวัน ในด้านความรู้สึกของครูไทยนั้น สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543 : 15-16) กล่าวว่าไม่ต่างไปจาก ข้อมูลของบาร์ ซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยผลการศึกษาจากหลาย หน่วยงาน กรมวิชาการ (2544 : 1-2) ได้ระบุไว้ใกล้เคียงกันว่าคุณภาพการศึกษาของของไทยอยู่ใน ระดับน่าเป็นห่วงความรู้ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยลดลงทั้งในด้านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การแก้ปัญหา การริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งทางด้านนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงอาจสันนิษฐานได้ว่าปัญหาดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาภายในตัวผู้บริหารเองที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้ นั่น ส่งผล ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และส่งผลเสียต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งถ้าข้อสันนิษฐาน

ดังกล่าวเป็นความจริงแล้ว ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จะทำให้รู้แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่างานวิจัยของ ชูลีแวน (วันชัย บุญทอง. 2548 : 55 ; อ้างอิงจาก Sullivan. 1994 : Online) ได้ศึกษาลักษณะของครูใหญ่การใช้สมรรถภาพ ตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงานของ โรงเรียนท้องถิ่น แรมเซย์ (มานพ สุขเกษม. 2545 : 2 ; อ้างอิงจาก Ramsay. 1991. **Making friends in school : promoting early peer relationships.** p.253) ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับสมรรถนะครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะครู ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ใช้หน่วยตัวอย่าง การวิจัยมีบรรยากาศแบบเปิดแต่กลุ่มโรงเรียนที่มี ครูใหญ่จัดตั้งขึ้นแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันด้านบรรยากาศ การสั่งการ ปกปิด พัฒนาบำรุง (2533 : 2) พบว่า มีปัญหาสืบเนื่องมาจากการทำงานภายในโรงเรียน ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบสูง ทำงานหนักทำให้ครูรู้สึกท้อแท้ มีขวัญและกำลังใจต่ำ ครูไม่ค่อยรักโรงเรียน ทำงานไม่เต็มศักยภาพ ทำให้การสอนขาดประสิทธิภาพ ครูจะพยายามหาโอกาสไปสอบบรรจุเข้ารับราชการหรือเปลี่ยน งานอื่น เป็นผลให้อัตราการลาออกสูงและเป็นปัญหาไม่มีที่สิ้นสุด ครูที่รับใหม่ขาดประสบการณ์ใน การสอนหรือมีประสบการณ์น้อย อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนเอกชนไม่สามารถพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ นอกจากนี้ ปัญหาอาจ เกิดจากภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย แพนดี (Pandy. 1967 : Unpage) กล่าวว่า ปัญหาอาจเนื่องจาก ปริมาณงานหรือลักษณะงาน การจัดแบ่งและมอบหมายงานไม่เหมาะสมเกิดการซ้ำซ้อนกัน ไม่มี แนวปฏิบัติที่ชัดเจนครูเกิดความไม่แน่ใจในภาระหน้าที่และขอบเขตของงาน จึงทำงานเพียงพอ เพื่อให้งานนั้นเสร็จพ้นภาระความรับผิดชอบของตนไป โดยไม่คำนึงถึงผลของงานออกมาใน ลักษณะใดเกิดความขัดแย้งต่อความคาดหวังที่ต่างกันของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา จากการศึกษากอง ฮาร์เรล (Harris. 1985 : 260-262) พบว่า ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน บุคลิกภาพส่วนตัว ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความสำคัญที่ ควรวิจัยศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรต้นในเรื่องเหล่านี้ เพื่อจะได้ทราบระดับขวัญตามตัวแปรที่ศึกษา และผู้บริหารจะได้นำไปแก้ไขปัญหาคือได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่น่าสังเกตได้ว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 น่าจะมีบางสิ่งบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ทราบและเข้าใจเรื่องขวัญและกำลังใจ ก็จะสามารนำไปใช้ในแนวในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และหาทางแก้ปัญหาหรือเลือกวิธีการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ถูกต้อง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรต่อไป (นพพร ลออเอี่ยม. 2549 : บทคัดย่อ)

ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะขวัญกำลังใจของครูเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของโรงเรียน เพราะเหตุว่าถ้าครูในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจสูงจึงมีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย รักอาชีพ รักหมั่นคณะ และพยายามทำงานให้โรงเรียนเป็นอย่างดี (ชารี มณีสรี. 2538 : 57) ครูมีขวัญกำลังใจสูงทำให้การสอนดีซึ่งส่งผลให้การเรียนของเด็กดี (ชารี มณีสรี. 2538 : 28) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา อึ้งสกุล (2543 : 14-15) บุคลากรจะร่วมมือร่วมใจทำงานให้ดีและประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่ง ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 78) กล่าวว่า “ถ้าองค์กรใดมีขวัญกำลังใจสูงการบริหารองค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิภาพสูง” เนื่องจากการที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีจะแสดงออกด้วยความมีศรัทธาและพอใจในการทำงานใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดเพื่อได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนมีการร่วมมือ ประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติทำที่ความรู้สึที่ดีในการทำงาน จะเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงานสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนหรือดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเต็มศักยภาพผลงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ชิ้นงานที่มีคุณภาพงานที่ได้รับได้รับทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเกิดจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง สุนันทา ไกยเดช (2545 : 49) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างงานและพัฒนางานภายในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่าม้งานวิจัยใดที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ครู จึงเกิดประเด็นปัญหาที่ว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจของครู ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร แม้อันใดจะมีงานวิจัยที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนหรือแบบขวัญกำลังใจของครูมาบ้าง แต่ก็มีได้มีการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ดังกล่าว ประกอบกับยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จึงนำผลให้ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านการมุ่งเน้นผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านวิชาชีพ ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านร่วมกันกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของงานวิจัยจะมีความสัมพันธ์ทั้งทางด้านในเชิงแนวคิดทฤษฎี และเชิงปฏิบัติดังจะ ได้เห็นว่าในเชิงทฤษฎีได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังได้ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ทำให้รู้แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 และสามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

ความสำคัญของงานวิจัยในเชิงปฏิบัติจะเห็นได้ว่าสามารถพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ยังได้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป็น ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2550 ครูจำนวน 5,977 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 350 คน กำหนดขนาดตัวอย่างกำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (ยุทธพงษ์ กัลยวรรณ์. 2543 : 75-77 ; อ้างอิงจาก Krejcie & Morgan. 1970. **Educational psychological measurement.** p.608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ การรับรู้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การรับรู้สมรรถนะด้านสติปัญญา 2) การรับรู้สมรรถนะด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ 3) การรับรู้สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) การรับรู้สมรรถนะด้านความสามารถในการปรับตัว และ 5) การรับรู้สมรรถนะด้านวิชาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

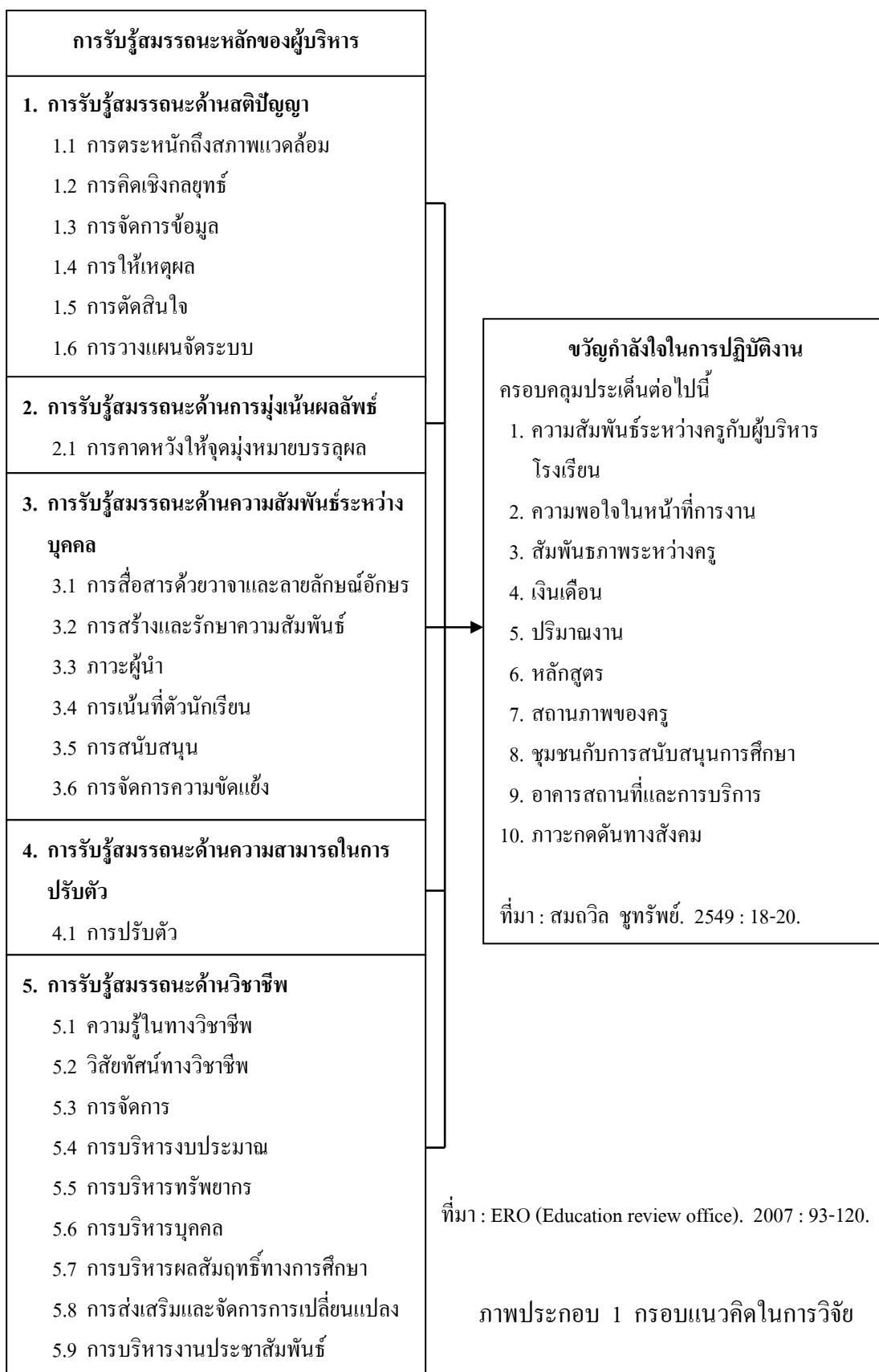
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ตามแนวคิดของ ERO (Education review office) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพล (สมถวิล ชูทรัพย์. 2549 : 18-20 ; อ้างอิงจาก Bentley & Rempel. 1980. **Manual for the purdue opinionative.** p.4)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ หมายถึง การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างการรับรู้สมรรถนะหลักต่าง ๆ 5 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าว ประกอบด้วย 5 ด้าน

2. การรับรู้สมรรถนะหลักของผู้บริหาร หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็น ความรู้สึกของครู อันเป็นผลจากการรับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารทางด้านด้านสติปัญญา ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสามารถในการปรับตัวและด้านวิชาชีพ

2.1 การรับรู้สมรรถนะด้านสติปัญญา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็น ความรู้สึกของครู อันเป็นผลจากการรับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการตระหนักถึงสภาพแวดล้อม การคิดเชิงกลยุทธ์ การจัดการข้อมูล การให้เหตุผล การตัดสินใจ และการวางแผนจัดระบบ ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2 การรับรู้สมรรถนะด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็น ความรู้สึกของครู อันเป็นผลจากการรับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับ การคาดหวังให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

2.3 การรับรู้สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็น ความรู้สึกของครู อันเป็นผลจากการรับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การเน้นที่ตัวนักเรียน และการสนับสนุน ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.4 การรับรู้สมรรถนะด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็น ความรู้สึกของครู อันเป็นผลจากการรับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปรับตัว ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.5 การรับรู้สมรรถนะด้านวิชาชีพ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความคิดเห็น ความรู้สึกของครู อันเป็นผลจากการรับรู้ข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารในเรื่องความรู้ในทางวิชาชีพ วิทยุทัศน์ทางวิชาชีพ การจัดการ การบริหารงบประมาณ

การบริหารทรัพยากร การบริหารบุคคล การบริหารผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การส่งเสริมและจัดการการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบวัดความรู้สึก อารมณ์และจิตใจ ของครูในเรื่องเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถในการด้านอาชีพ ความสนใจที่มีต่อครูและหน้าที่การงานของครู ความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความรู้สึกความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน สนุกสนานกับงานร่วมกับนักเรียน และปรารถนาที่จะยึดอาชีพครูต่อไป ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ได้แก่ ความรู้สึกของครูในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน โดยพิจารณาจากความร่วมมือในการทำงานต่าง ๆ การยอมรับในความยุติธรรม จริยธรรม ความสนใจ และความสามารถของเพื่อนครู ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.4 เงินเดือน ได้แก่ ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนเองได้รับและนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือน ความรู้สึกเกี่ยวกับความคุ้มค่าของเงินเดือนที่ได้รับกับการทำงานของตนเอง ความพึงพอใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.5 ปริมาณงาน ได้แก่ ความรู้สึกของครูในงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานทะเบียนต่าง ๆ ความล่าช้าของระบบ งานทางด้านสังคม งานกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.6 หลักสูตร ได้แก่ ความรู้สึกของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียนด้านที่เกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.7 สถานภาพของครู ได้แก่ การสอบวัดความรู้สึกรู้สึกของครูในการการเสาะแสวงหา เกียรติยศชื่อเสียง ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ได้จากการสอน ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของ สังคม ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.8 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ การสอบวัดความรู้สึกรู้สึกของครูในความ เข้าใจและความเต็มใจที่ชุมชนจะเข้ามา มีบทบาทช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่ง สามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

3.9 อาคารสถานที่และการบริการ ได้แก่ การสอบวัดความรู้สึกรู้สึกของครูในความ เพียงพอและเหมาะสมของอาคารสถานที่เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ประสิทธิภาพของ การให้บริการและความสะดวกในการเบิกรูปกรณ์ ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับช่วง ด้วย แบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.10 ภาวะกดดันของสังคม ได้แก่ การสอบวัดความรู้สึกรู้สึกของครูในความสนใจและ ความคาดหวังของสังคมที่เกี่ยวข้องกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน ซึ่งสามารถสอบวัดค่าได้ในระดับ ช่วงด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ในปีการศึกษา 2550

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในปีการศึกษา 2550

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ เขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสติปัญญา ด้านการมุ่งเน้นผลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านวิชาชีพพร้อมกันมีความ

ความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มากขึ้น สามารถนำไปบริหารและทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้นเพื่อได้รับทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลถึงคุณภาพทางการเรียนการสอนที่พึงประสงค์นั้นคือความเป็นเลิศทางการเรียนการสอนของนักเรียนและระบบการศึกษาในที่สุด
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ให้สอดคล้องกันต่อไปเพื่อความก้าวหน้าในระบบการศึกษา