

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ
Morale and Encouragement to Work of the Teachers of Piboon
Prachasan School under the Special Educational
Administration Office Ministry of Education

น้ำทิพย์ จันทร์มูล

Namthip Junmoon

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education Bangkokthonburi University

e-mail: piglet_nicknun@hotmail.com

Received: June, 11 2020

Revised: July, 5 2020

Accepted: July, 15 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารและปกครองบังคับบัญชา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ในภาพรวมคือ ควรปรับปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบให้มีความเหมาะสม ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ควรสนับสนุนครูได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครู

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจครูในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine and to explore approaches to creating morale and encouragement to work of the teachers of Piboon prachasan School under the Special Educational Administration Office, Ministry of Education in 6 areas including job characteristics, work environment, security and achievement, salary and welfare, relationship among colleagues and administration and supervision. The population studied were 97 teachers of Piboon prachasan School. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows: 1) the morale and encouragement to work of the teachers of Piboon prachasan School under the Special Educational Administration Office, Ministry of Education was overall at high level and after item analysis, it was found that each aspect of morale and encouragement to work of the teachers was also at high level and 2) approaches to creating morale and encouragement to work of the teachers of Piboon prachasan School included that the teachers work load and responsibilities should be appropriately adjusted, the teachers should be provided with facilities so that they would be more motivated to work and the teachers should be encouraged to attend training courses to enhance their knowledge and work skills and welfare should be provided to help them.

Keyword: Teachers' Morale and Encouragement in Performance

บทนำ

การที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจ จะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลไม่เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่กระตือรือร้น ทำให้ไม่สนใจงาน ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตของงานก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและมีผลผลิตของงานสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2546: 1) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากคนในองค์กรได้รับความพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประสิทธิภาพสูงสุดและวัชรา กวมทรัพย์ (2545: 4) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การมี

บุคลากรที่มีความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถใช้ป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้น และการใช้คนให้ทำงานมิได้คำนึงถึงเฉพาะความรู้ ความสามารถของบุคลากรเท่านั้น แต่ได้ยึดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญเพราะแม้คนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด หากขาดความจริงใจ ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นแล้วผลงานก็ไม่อาจสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกหน่วยงานจะต้องตระหนักและคำนึงถึงเสมอ (วินัย นคาภิรมย์, 2530: 4) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือขวัญและกำลังใจ เพราะหน่วยงานหรือองค์กรใดจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลว่าเป็นผู้มีขวัญดีหรือไม่ที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นได้ (เกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549: 4)

ขวัญกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีหรือสูง แสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน รู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่หากครูมีสภาพของขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดีหรือต่ำ แสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความสับสนวุ่นวาย ไม่เชื่อถือกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญไปในที่สุด (ถาวร ศรีแก้ว, 2549: 2)

ขวัญกำลังใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล "ขวัญ" หรือ "Morale" หมายถึง ทศนคติต่อหมู่คณะของแต่ละบุคคล ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของหมู่คณะ (กรรณิการ์ นิยมศิลป์, 2536: 1) ขวัญเป็นเจตคติส่วนบุคคลอันประกอบด้วยความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานตามความต้องการหรือความคาดหวังของกลุ่มในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จและเป้าหมายของกลุ่ม ความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อผู้นำ และความรู้สึกได้รับความสำเร็จสูงสุดในอุดมการณ์ของกลุ่ม ความรู้สึกว่าการร่วมมือของฝ่ายบุคคลเกิดผลดีตลอดจนความรู้สึกเสียสละ จงรักภักดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นต้น (Gove, 1971: 1468) สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2547: 132) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งหากผู้บริหารทราบปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ก็จะสามารถประเมินสภาพองค์การ เพื่อเลือกวิธีเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพองค์การนั้น ก็จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ขวัญกำลังใจ จึงสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญของบุคลากรในองค์กร เป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541: อ้างถึงในสมพงษ์ ไกรสรไชศรี, 2550: 1) หากครุมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้สถานศึกษาถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (พนัส หันนาคินทร์. 2543: อ้างถึงใน สมพงษ์ ไกรสรไชศรี, 2550: 1)

โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงทำให้มีนักเรียนที่มีลักษณะพิเศษเรียนร่วมกับนักเรียนปกติเป็นจำนวนมาก และบุคลากรทางการศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ อยู่ในภาวะขาดแคลนอัตรากำลังครู สืบเนื่องมาจากนโยบายภาครัฐกำหนดให้ทุกส่วนราชการยุบเลิกอัตราร่าง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการปกติและการเกษียณก่อนกำหนด การย้ายออกนอกพื้นที่มากขึ้น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้แก้ปัญหา โดยใช้ระบบครูช่วยราชการกลับสังกัดเดิม เกือบครูช่วยสอน แต่ก็ยังไม่เพียงพอ (สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2546: 1) จึงจ้างพนักงานราชการและครูอัตราจ้างมาช่วยแบ่งเบาภาระการขาดแคลนครูในงานสอน แต่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ต้องมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง หากหย่อนประสิทธิภาพ หรือไม่ถึงงบประมาณในการจ้าง อาจทำให้ทั้งพนักงานราชการและครูอัตราจ้างถูกเลิกจ้างได้ในภาวะขาดแคลนครูเช่นนี้ นอกจากครูต้องรับภาระหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ครูยังต้องรับภาระงานพิเศษด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นงานสนับสนุนการศึกษาที่แต่ละโรงเรียนต้องดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและของรัฐบาลมากยิ่งขึ้น ความเครียด ความวิตกกังวลของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างที่มีต่อความไม่มั่นคงในการทำงานอาจส่งผลให้ครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควรส่งผลให้สถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพราะในการบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จ ขวัญของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญดีจะแสดงออกในความศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ขวัญในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อเป้าหมายของกลุ่มโดยทั่วไปได้บรรลุผลสำเร็จและสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนมีความสุขและพึงพอใจเกิดขึ้นด้วย (สิทธิชัย แยมพยนต์, 2548: 13)

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

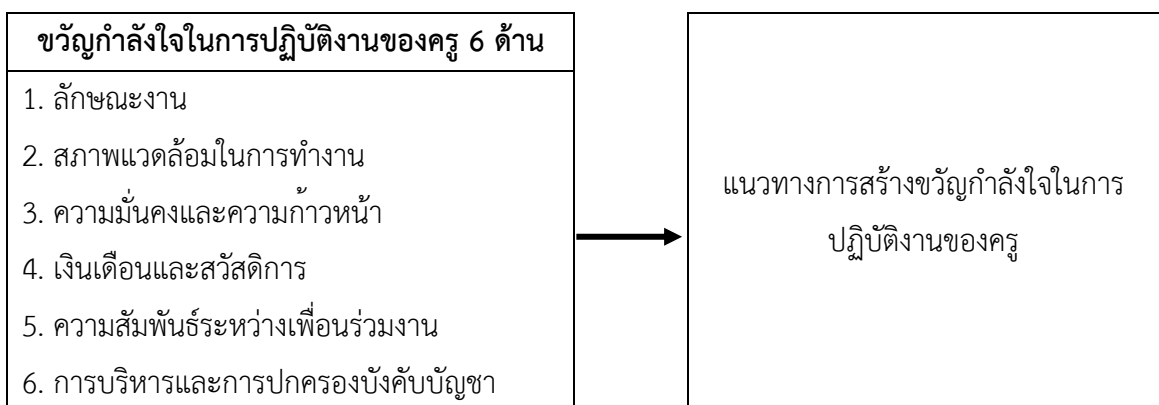
กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถพัฒนาระบบการศึกษาไทย คุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สมดังเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 97 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผนวกตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ลักษณะงาน
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 4) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 6) การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ลักษณะงาน
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 4) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 6) การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารและปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู และปริมาณงานที่รับผิดชอบให้มีความเหมาะสม

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควร มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สถานที่ทำงานควรเป็นสัดส่วนเอกเทศ

2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครู อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง เมื่อต้องออกไปปฏิบัติราชการนอกโรงเรียน และการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานมีความรวดเร็ว

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรจัดการส่งเสริมความสามัคคีการให้หน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การรดน้ำดำหัวเนื่องในวันปีใหม่ของไทย เพื่อสร้างความเคารพผู้อาวุโส เป็นต้น

2.6 ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ควรกำหนดนโยบายในการบริหาร และวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน และปกครองด้วยความเป็นธรรม

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ จากผลการวิจัยพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของบุญสืบ มะปรางหวาน (2547: 61) พบว่า ขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์ (2549: 65) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบนกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบนกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีขวัญกำลังใจ ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก คือมีความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความพอใจในผลสำเร็จของงานและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับ พรนพ พุกกะพันธ์ (2545: 65) ที่กล่าวว่า การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล อาจไม่เหมาะสมกับความถนัด บุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจ แต่ถ้ามอบหมายงานที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด เขาย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีโอกาสตัดสินใจ มีอิสระในครูปฏิบัติงานจึงทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.อ.สิทธิชัย แยมพยนต์ (2548: 73) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เช่น ระบบแสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ อยู่ในสภาพที่ส่งเสริมการทำงาน มีขวัญกำลังใจสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน เป็นเอกเทศ มีความเหมาะสม สะอาดและเป็นระเบียบส่งเสริมประสิทธิภาพในภาพปฏิบัติงาน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์ (2549: 63) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบนกรวดจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบนกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีขวัญกำลังใจ ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก คือ มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและมีความพึงพอใจกับการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ และสอดคล้องกับ สุมน ณรงค์อินทร์ (2522: 62) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรและให้โอกาสดำเนินการในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสที่จะได้เพิ่มคุณวุฒิ วิชาชีพต่อ การเข้าอบรมนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก และได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น จึงทำให้เกิดขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินประจำตำแหน่ง หรืออื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับเงินเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง เมื่อต้องออกไปปฏิบัติราชการนอกโรงเรียน และการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานมีความรวดเร็ว มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นางลักขณ์ เนียมท้วม (2546: 67) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าครองชีพเริ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ครูมีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น ซึ่งรัฐยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง ลววรรณวงศ์ (2543: 65) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรู้สึก ว่าเพื่อนร่วมงานไม่เกี่ยง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสุขกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล ทองทิพย์ (2543: 66) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ

นงลักษณ์ เนียมท้วม (2546: 64) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีขวัญกำลังใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านลักษณะงาน มอบหมายงานในปริมาณที่ไม่เหมาะสมจึงควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของบุคคล ไม่ควรให้ภาระงานกองอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป เพื่อไม่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด วิดกกังวลว่างานอาจล่าช้า ไม่ทันเวลา ถูกตำหนิและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในหน่วยงานควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร หรืออื่น ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ควรอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเพื่อได้รับทักษะความรู้ใหม่ ๆ เข้ารับการอบรมในสาขาวิชาที่ตนมีความถนัด

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกโรงเรียนทุกครั้ง ควรมีเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง เพื่อมิให้ครูรู้สึกเป็นภาระที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากค่าใช้จ่ายประจำวัน และควรจัดให้มีคูปองแทนสวัสดิการที่ต้องการให้มีการปรับระดับค่าครองชีพให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน เพื่อความสุขกับการที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านการบริหารและคําทรงบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจใ้การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรรณิการ์ นิยมศิลป์. (2536). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. (2549). **ขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ถาวร ศรีแก้ว. (2549). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นงลักษณ์ เนียมท้วม. (2546). **ขวัญกำลังใจและแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญสืบ มะปรางหวาน. (2547). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- วัชรา กวมทรัพย์. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะในสถานประกอบการรับเหมาก่อสร้างในเขตจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วินัย นาคาภิรมย์. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.
- สมพงษ์ ไกรสรไชศรี. (2550). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

- สิทธิชัย แยมพ์พนต์. (2548). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (ยุทธศาสตร์การพัฒนา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมปอง ลวรรณวงศ์. (2543). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุนน ณรงค์อินทร์. (2522). **ขวัญในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gove, P. B. (1970). **Webster's third new international dictionary of English language**. (3rd ed). Mansachusetts: G&C. Meriam.