

**ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร**
Morale of Teachers and Education Personnel for Working Performance
In Bangkok Office of The Non-Formal and Informal Education

พัชริดา ชัยพิมลผลิน

Phatcharida Chaipiomonpalin

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch, Education Faculty, Bangkokthonburi, University

e-mail: e.evepcrd@gmail.com

Received: January, 17 2022

Revised: January, 31 2022

Accepted: February, 4 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และ 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 102 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 80 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ชั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำแนกตาม เพศและประสบการณ์การทำงานพบว่า (2.1) บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2.2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจของครู, บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the morale of teachers and education personnel toward working performance in Bangkok Office of the Non - formal and Informal Education; 2) To compare the morale of teachers and education personnel toward working performance in Bangkok Office of the Non-formal and Informal Education classified by gender and education experiences. Research methodology was survey research. The population included 102 teachers and education personnel toward working performance in Bangkok Office of the Non - formal and Informal Education. Sample obtained via stratified random sampling technique comprised of 80 teachers and education personnel toward working performance in Bangkok Office of the Non - formal and Informal Education. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems (2) research design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5-rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

The results of the research were found that: 1) The morale of teachers and education personnel for working performance in Bangkok Office of the Non - formal and Informal Education, was at high level in overall. 2) The comparison of teachers and education personnel toward morale for working performance in Bangkok office of the Non - formal and Informal Education which classified by gender and working experiences found that: (2.1) teachers and education personnel who different gender had opinions toward morale for working performance in Bangkok Office of the Non - formal and Informal Education, were not different in overall; (2.2) teachers and education personnel who different education experiences had opinions toward morale for working performance in Bangkok

Office of the Non-formal and Informal Education, was not different at .05 level significantly in overall.

Keywords: Morale of Teachers, Education Personnel

บทนำ

ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยขวัญและกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน (อุบลรัตน์ ชุมพันธ์, 2558: 1)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชาไม่ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงานงานที่ตึงเครียดงานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วยของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559: 2)

จากความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา ต่างก็มีความรู้สึกนึกคิดในหลาย ๆ ทัศนะ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อ

การปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

วัตถุประสงค์การวิจัย

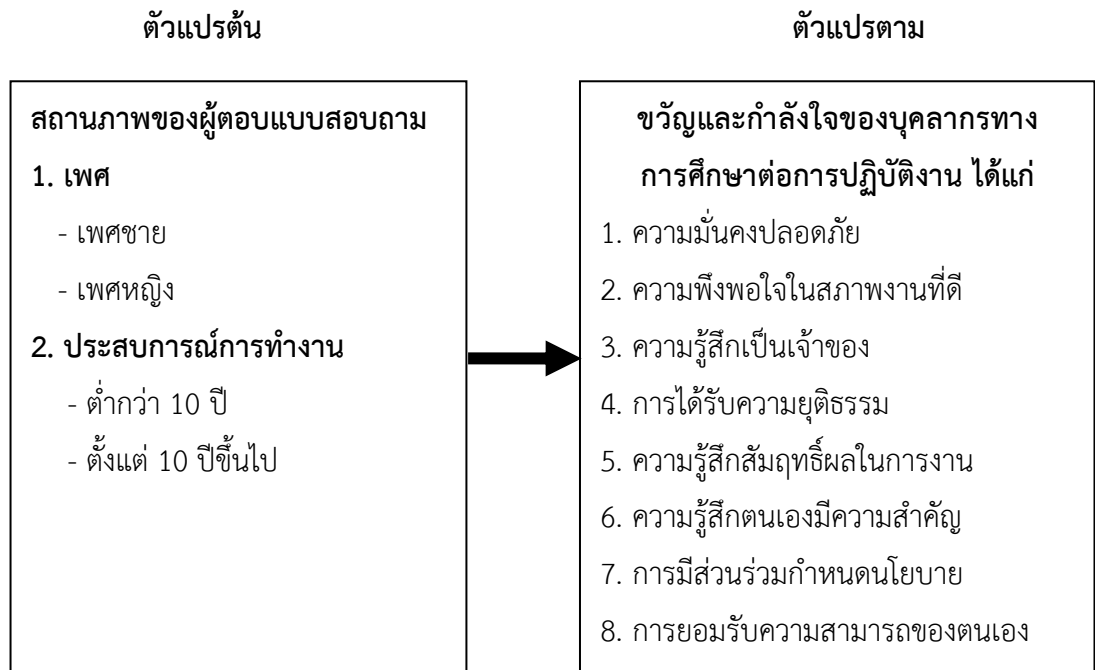
1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา ต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยมีขอบเขตของการวิจัยตามแนวคิดของไวลส์ (Wiles, 1953: 229-231) มี 8 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงาน โดยแนวคิดของไวลส์ (Wiles, 1953: 229-231) ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 6) ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และ 8) การยอมรับความสามารถของตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 102 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 80 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง
- 2) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ตามแนวคิดของไวลส์ (Wiles, 1953: 229-231) มี 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (Working Condition)
- 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging)
- 4) การได้รับความยุติธรรม (Fair Treatment)
- 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Sense of Achievement)
- 6) ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ (Feeling of Importance)
- 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย (Participation in Policy Formulation)
- 8) การยอมรับความสามารถของตนเอง (Self-Respect)

4. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย 5 ข้อ ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 5 ข้อ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 5 ข้อ การได้รับความยุติธรรม 5 ข้อ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 5 ข้อ ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ 5 ข้อ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย 5 ข้อ และการยอมรับความสามารถของตนเอง 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ค่า 5 ระดับ

สำหรับตอนที่ 2 แต่ละข้อคำถามกำหนดความหมายของค่าแต่ละระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

3 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

5. สถิติในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับ สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ (S.D.)
4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Independent T-test

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 80 คน เป็นเพศชายจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 เพศหญิง 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

2. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การยอมรับความสามารถของตนเอง ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน การได้รับความยุติธรรม และความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี

2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงานโดยปราศจากเหตุผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการดูแลอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา

2.3 ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เมื่อปรากฏว่างานยังบกพร่องอยู่

2.4 ด้านความรู้สึกละอายใจตนเองมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ

2.6 ด้านความรู้สึกล้มเหลวในการงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการประเมินผลงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

2.7 ด้านการได้รับความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเป็นธรรมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ

2.8 ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีเครื่องมือที่ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

3.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ

พบว่า มีขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของ บุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ขององค์การ เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน กิจการต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการและสนับสนุนด้านการศึกษาโดยเฉพาะมีการส่งเสริมสนับสนุน ดูแลบุคลากรตามระบบราชการ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเป็นธรรม รู้สึกถึงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ผลในการงาน รู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ไม่แตกต่างกันเพราะในปัจจุบันฐานะทางสังคมของเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน คุณภาพศักยภาพ และความสามารถของทั้งครูผู้หญิงและผู้ชายไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ อบรมจากสถานศึกษา จากเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้งานประสบความสำเร็จได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553: 36) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุระดับเงินเดือนระดับตำแหน่ง ที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ดีมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรให้กำลังใจและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษามากขึ้น เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่องานที่ทำว่ามีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือไม่

2.2 ควรวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาปัจจัยที่จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาของตน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กัญชวลิกา ทองอยู่. (2554). **ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัย**

รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขวัญใจ ไลนอก. (2554). **การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอก โรงเรียน**

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. ชัยภูมิ: ม.ป.พ.

มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). **ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สาธิต สุรัตน์สัญญา. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำ**

สถานีตำรวจภูธรยะรัง ในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด

ชายแดนภาคใต้. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด**

เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สมจิตร ไช้มุก. (2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ แก้วบุตตา. (2555). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์. (2558). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ ภาครัฐ และภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทำใหม่ “พูลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพยาร์ หมอเล็ก. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Anderson, A.P. (2002). **Transforming an elementary school into a professional learning community through a top-down initiative**. Ed.D. Rowan University.
- Boyd, W. A. (1994). **Teacher morale and sense of efficacy as phycho-social variables: prestige**. Dissertation Abstracts International, 3274-A.
- Buckner, C. S. (September 1997). “Institutional Climate and Instiitutional Effectiveness at the Three Community Colleges,” **Dissertation Abstracts International**. 58 (3): 709-A.
- Cook, R. C. (1990). North Carolina school teacher during 1978-1979. **Dissertation Abstracts International**, 41(9), 2839-A.

- Coughin, Robert J. Dimension of teacher morale. (1970). **American Education Research journal**, P.221.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities, **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 608-610.
- Leithwood, K., Doris, J., and Alicia, F. (1994). **Transformational Leadership and Teacher Commitment to change**. In Murphy, Joseph, and Karen Seashore Louis, eds. Reshaping the Principal ship: Insight from Transformational Reform Efforts.
- Manson, B. Y. (November 1998). "The Impact of Downsizing on Employee Morale and Productivity: Implication for Training," **Dissertation Abstracts International**. 59 (5): 1485-A.
- Maslow, A.H. (1994). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row.
- McNitt, W. D. (2003). **An analysis of urban elementary school teacher morale and school performance: Implication for leadership**. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University, St.Louis, MO.
- Stahl, Ronald W. and others. (1973). **Managing career education programs**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Thomas, C. S. (2007). **A comparison of teacher morale in public elementary school in St. Louis country Missouri**. Dissertation Abstracts International, 43(6), 1785-A.
- Tucker, Eva R. (2003). **The relationship between teacher morale and satisfaction, environmental robustness and sense of efficacy in an urban school district**. Retrieved April 21, 2007.
- Vroom, V.M. (1964). **Working and Motivation**. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Wilcox, H. D. (1993). **The relationship between the teachers, perception of the high school principle's leadership style and the correlates job satisfaction and morale**. Dissertation Abstracts International, 3079-A.
- Wiles, Kimball. (1953). **Supervision for better schools**. New York: Prentice Hall.
- Wolman, Benjamin B. (1973). **Dictionary of behavioral science**. New York: Van Nostrand Reinhold.