

ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย
จังหวัดสมุทรสาคร

Morale of Teachers and Education Personnel Toward Working Performance in
Samusakhonwittayala school Samusakhon province

อภิสิทธิ์ กุลภัทรแสงทอง* และจุฑารัตน์ นรินทร
Aphisist Kulpatsanhgtong and Jutharat Nirundorn
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: den5281126054@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร (2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 119 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the morale of teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province; (2) To compare the morale of teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province.

Research methodology was a survey research. The population included 119 teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province. Sample obtained via stratified random sampling technique comprised of 92 teachers and education personnel toward working performance in Samusakhonwittayala school Samusakhon province. 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-level rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Findings: The results of the research showed that (1) morale of educational personnel towards the performance of Samut Sakhon Wittayalai School Samut Sakhon Province Overall, it is at a high level. (2) Comparison of morale of educational personnel towards performance in Samut Sakhon Wittayalai School Samut Sakhon Province, classified by gender and work experience found that Educational personnel of different sexes and experiences had opinions on morale and morale in Samut Sakhon Wittayalai School. Samut Sakhon Province, no different.

Keywords: Morale, Teachers and Educational Personnel

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพแม้คุณภาพของการศึกษาจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดคือครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างการเรียนรู้การพัฒนาอย่างรอบด้านแก่ผู้เรียน หากครูมีความรู้ความสามารถมีความเสียสละ มีความตั้งใจที่จะอบรมสั่งสอนผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ แล้วจะมีผลให้เด็กไทยเติบโตเป็นพลเมืองที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสุขและมีศักยภาพที่จะนำพาให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังจะเห็นได้จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ของประเทศไทยได้กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นประเด็นหลัก 1 ใน 4 ของการปฏิรูประบบการศึกษาเรียนรู้ที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทั้งระบบการผลิต การพัฒนาและการใช้ครูเพื่อให้ครูยุคใหม่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 13-22)

ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน (อุบลรัตน์ ชูณพันธ์, 2558: 1)

ขวัญของครูนอกจากจะมีผลต่อการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังทำให้สถานศึกษานั้นมีลักษณะแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่นๆ กล่าวคือ การที่ครูมีขวัญดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นกว่าสถานศึกษาที่ครูมีขวัญต่ำ ซึ่งการคำนึงขวัญในการทำงานคือ การตระหนักถึงความรู้สึกหรือสภาพทางจิตใจของบุคคลแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการทำงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้ แต่จะสามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลทั้งในทางบวกหรือในทางลบก็ได้ กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญที่ดีแล้ว พฤติกรรมการที่แสดงออกมาให้เห็นก็คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอุทิศเวลาแรงกายของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทุกคนอยู่ในองค์การอย่างมีขวัญดี ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าขวัญในการทำงานของบุคลากรต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา คือขาดความเข้าใจใส่ใจในการปฏิบัติงานภายในองค์การ แต่ความสามัคคี ผลงานนั้นก็

จะลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และอย่างไรก็ตามความเป็นจริงประการหนึ่งของสังคมปัจจุบันคือ การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูและวิชาชีพครูอย่างรุนแรง โดยมีปัจจัยหลายประการที่บั่นทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู ตั้งแต่ปัญหาหนี้สินที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำลง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และในบางกรณีมีผลให้ครูไม่สามารถอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนต่ำลง (พิมพิทา โยธาสมุทร, 2553: 1)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วยของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559: 2)

จากความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างก็มีความรู้สึกรักใคร่ในหลาย ๆ ทักษะ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

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

ขอบเขตด้านประชากร

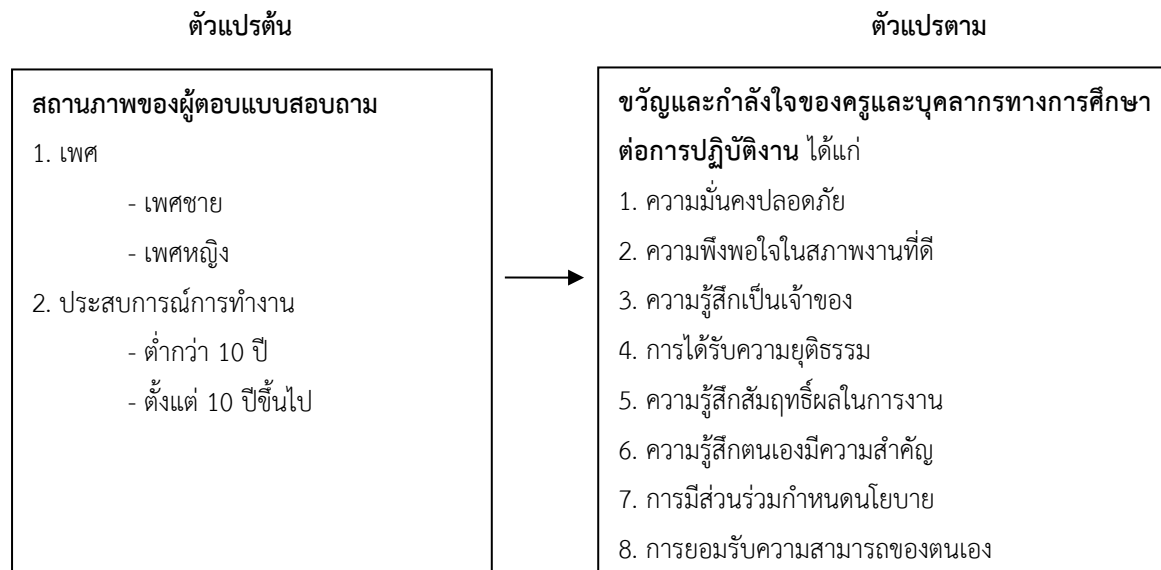
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 119คน

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 92 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีขอบเขตของการวิจัยตามแนวคิดของไวลส์ (Wiles, 1953: 229-231) มี 8 ด้าน ตามแนบภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย 5 ข้อ ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 5 ข้อ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 5 ข้อ การได้รับความยุติธรรม 5 ข้อ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ในการทำงาน 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 ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษา ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
2. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการวิจัยฉบับนี้
3. สร้างแบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบสอบถามมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา จากนั้นนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาข้อคำถามว่ามีความตรงตามเนื้อหาหรือไม่ แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์ IOC ของแบบสอบถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน และนำผลจากการทดลองใช้ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ดำเนินจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้บริหารในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 92 ฉบับ และนัดเก็บแบบสอบถามในสัปดาห์ถัดไป
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ค่า 5 ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Independent T-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ ค่าที (Independent t-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 92 คน เป็นเพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.47 เพศหญิง 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04

2. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้

2.1 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 บุคลากรมีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 บุคลากรทางการศึกษาขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการได้รับความยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.6 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรู้สึกตนเอง มีความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.7 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) มีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและโครงการในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$) การได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

2.8 บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

3.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า แตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ที่มีการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีขวัญใจกำลังใจมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป สำหรับด้านที่เหลือมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างความจงรักภักดีที่ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของ บุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ขององค์การ เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการและสนับสนุนด้านการศึกษาโดยเฉพาะมีการส่งเสริม สนับสนุนดูแลบุคลากรตามระบอบราชการ

1.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษา มั่นใจว่าจะไม่ถูกลดโทษให้ออกจากงาน โดยปราศจากเหตุผล รู้สึกผูกพันกับอาชีพนี้ และรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง สอดคล้องกับ ปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้างจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย ด้านความเพียงพอของรายได้ตามลำดับ และการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง 39 งาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่าพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกันมี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้รับงานที่เหมาะสมกับตนเอง ชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนงานที่ทำ สอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1979) กล่าวว่าสภาพในการทำงานเป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับจิตติมา อัครธิตพิงค์ (2556) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม ในองค์กรได้แก่

นโยบายวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

1.3 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษารู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านเข้ามาทำงานใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในงาน และตำแหน่งที่ได้รับ และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ และแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ สอดคล้องกับ (สำราญ บุญรักษา, 2539) ว่า การได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน เป็นความรู้สึก ถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร จึงเป็นความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับมาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday et al., 1982: 35 อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551: 11) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น แรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่ สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

1.4 ด้านการได้รับความยุติธรรมโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารมีเหตุผลสามารถปกป้องบุคลากรได้เมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ ผลการศึกษาที่ผ่านมา เช่น การศึกษาของ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรกลาง พบว่า ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

1.5 ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา พึงพอใจกับความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ใน Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงานว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ งาน งานที่ทำนั้น มีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า หรือไม่ เพียงใด วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนรวม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือไม่ เพียงใด ปัจจัยแวดล้อมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร และภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด และสอดคล้องกับคำนิยามของคำว่า “สุข” ที่กล่าวว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เป็นต้น อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพอใจ ความสำราญ ความตอบสนองต่อความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความ ปราศจากทุกข์ และความเจ็บปวด หมายถึง การกระทำที่นำความสุขสนานมาให้ อันเกิดจากวัตถุและประสาทสัมผัส จะทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ เกิดความสมดุลทางด้านจิตใจ เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.6 ด้านความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้เกียรติและความไว้วางใจแก่บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานให้เสร็จทันตามโครงการที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา ทาวงศ์ (2554: 1) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้

ความสามารถที่มีอยู่กระทำการสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

1.7 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษาได้ มีโอกาสร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและโครงการในสถานศึกษา และได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2542, หน้า 4-5) ที่กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมและต่อองค์กรในที่สุด การมีส่วนร่วมจึงเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้าช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งสรุปได้ว่ามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร

1.8 ด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาคิดอยู่เสมอว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และมีส่วนร่วมในการประชุมภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา จันทร์แย้ม (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้ กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยเสมอ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างเป็นธรรม รู้สึกถึงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ผลในภาระงาน 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 มีทัศนคติต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ไม่แตกต่างกันเพราะในปัจจุบันฐานะทางสังคมของเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน คุณภาพ ศักยภาพ และความสามารถของทั้งครูผู้หญิงและผู้ชายไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ อบรมจากสถานศึกษา จากเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้งานประสบความสำเร็จได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุวัฒน์

พันธฤทธิ์ (2553: 36) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุระดับเงินเดือนระดับตำแหน่ง ที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้ชัดเจน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับความยุติธรรม ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และการยอมรับความสามารถของตนเอง เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ดีมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้กำลังใจและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษามากขึ้น เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่องานที่ทำว่ามีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือไม่

2. ควรวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาปัจจัยที่จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาของตน

บรรณานุกรม

กัญชุลิกา ทองอยู่. (2554). *ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาศูนย์พัฒนาระบบ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). *ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัด*

อาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สาธิต สุรัตน์สัญญา. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำ สถานีตำรวจภูธรระยอง ในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด ชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลับูรพา.

สุวิมล พันธฤทธิ์. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- เสาวนีย์ แก้วบุตดา. (2555). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุบลรัตน์ ชุมพันธ์. (2558). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกรเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด จันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชนากร รุจิมาลัย. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองนราธิวาส**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนทำใหม่ “พูลสวัสดิ์ ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ดาว ปานเย็น. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาลพะเยา วมอเล็ก**. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.