

ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
THE MORALE OF PERSONNEL IN SILPAKORN UNIVERSITY
DEMONSTRATION SCHOOL

ชฎิล อินทร์รักษ์¹
CHADIN INTARAK
 สงวน อินทร์รักษ์²
SANGAUN INRAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบ (1) ระดับขวัญกำลังใจการทำงานบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (2) ผลเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน (3) ทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนตัวอย่าง 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ทฤษฎีของ เบนท์เลย์และแรมเพิล (Bentley and Rempel) สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาทางด้าน อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ แรงกดดันทางชุมชน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพบุคลากร การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณงาน และหลักสูตร
2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 1) ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานอย่างยุติธรรม ชัดเจน และสม่ำเสมอ 3) มีการปรับปรุงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร

Abstract

The purposes of this study were to find out; 1) the level of morale at work of personnel in Demonstration School of Silpakorn University; 2) The comparison of morale at work of personnel between the difference of work status and length of work 3) the guidelines of morale at work development of personnel in Demonstration School of Silpakorn University. The sample of his study was 56 persons in Demonstration School of Silpakorn University. Which determine by Krejcie and

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Morgan's sample size table. The instrument for collecting the data was a questionnaire based on Bentley and Rample concepts. The statistics used for analysing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA (F-test) and content analysis.

The findings of this study were as follows:

1.The morale at work of personnel in Demonstration School of Silpakorn University as a whole was rated at a high level. When considered in each aspect, there were 6 aspects rated at high level such as 1.Community Pressure 2.Satisfaction with Teaching 3.Teacher Status 4.Community Support of Education 5.Teacher Salary 6.School Facilities and Service. For the rest of 4 aspects were rated at moderate level such as 1.Rapport among Teachers 2.Teacher Rapport with Principal 3.Teacher Load 4.Curriculum Issue, respectively.

2.There were no significant difference of the morale at work of personnel in Demonstration School of Silpakorn University when considered in work status and length of work.

3.The guidelines of morale at work development of personnel in Demonstration School of Silpakorn University were : 1) it should enhance human relation among those personnel, 2) it should provide the justice clear and regularly for morale development, 3) it should improve work environments which affected to morale

บทนำ

มนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรเดินหน้า จึงทำให้องค์กรต่างๆ อันรวมไปถึงการคิดแผนพัฒนาประเทศก็มองมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญโดยให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ที่ต้องการส่งเสริมให้คนไทยนั้นมีทักษะในการดำรงชีวิตและสุขภาวะที่ดีขึ้น ต้องการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาสถาบันสังคมต่างๆ ให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมโดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 65) การที่คนหรือทุนมนุษย์มีการพัฒนาแล้วนั้นก็ทำให้ด้านต่าง ๆ พัฒนาไปด้วย ซึ่งการพัฒนาด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับองค์กรนั้นหน้าที่หลักก็คือผู้บริหารต้องมองทุนมนุษย์ให้ออก ทุนนั้นมีความหมายถึง แรงงาน เงิน หรือทรัพย์สินอื่น โดยหวังผลตอบแทนคืนมากกว่าทุนที่ลงทุนไป Gary S. Becker ผู้ได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์เมื่อปี พ.ศ. 2535 กล่าวว่าค่าใช้จ่าย

เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรคือการลงทุนเกี่ยวกับทุนมนุษย์(human capital) และเหตุที่เขาเรียกว่าทุนมนุษย์เพราะคนไม่สามารถแยกความรู้ ทักษะและสุขภาพรวมทั้งคุณค่าออกจากตัวมนุษย์ได้ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเพื่อพัฒนาคุณค่าทรัพยากรมนุษย์เพื่อต้องการให้พนักงานทำงานได้ผลตอบแทนที่มีมูลค่ามากกว่าที่ลงทุนไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนขององค์กรให้มีความสามารถ อันรวมไปถึงการจัดการความเป็นไปสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550, หน้า 39)

สืบเนื่องตั้งแต่ พ.ศ. 2558 มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ การเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยของรัฐสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้กับมหาวิทยาลัยหลายแห่ง รวมถึงมหาวิทยาลัยศิลปากรซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา หลังจากเปลี่ยนสถานภาพเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐหรือมหาวิทยาลัยออกนอกระบบแล้วนั้น การบริหารในด้านต่างๆย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลด้วย ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีขององค์กรซึ่งปัจจัยสำคัญที่

หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเปรียบเสมือนสิ่งหล่อลื่นให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรเป็นสิ่งที่แสดงออกมาจากจิตใจของคน ๆ นั้น หรือเรียกว่า ขวัญกำลังใจ ขวัญกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร

จากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 ทำให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐแต่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และได้มี “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไขและการพิจารณาต่อการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ พ.ศ. 2560” ซึ่งทำให้มีบุคลากรส่วนมากเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพดังกล่าวก็มีส่งผลให้มีปัญหาตามมาในหลายด้าน ๆ เช่น บางมหาวิทยาลัยให้เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพียงครึ่งเดียวของตำแหน่งข้าราชการ ทำให้ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอาจารย์ที่เป็นข้าราชการได้เงินประจำตำแหน่ง ทางวิชาการในอัตรา 2 เท่าตามนโยบายรัฐ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับในอัตรา 1 เท่า เนื่องจากตำแหน่งถูกกำหนดด้วยสัญญาจ้าง ทำให้ขาดเสรีภาพในการวิพากษ์วิจารณ์ ส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไม่มากนัก

ขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจากกรวางนโยบายจากทางมหาวิทยาลัย และคณะวิชาที่ต้องการดำเนินงานตามพันธกิจที่ตั้งเอาไว้ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรที่กำหนดไว้ปฏิบัติตาม โดยทางคณะศึกษาศาสตร์มีพันธกิจดังนี้ 1. ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2. ส่งเสริมความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการศึกษา การวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา 3. อนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทยไปสู่ประชาคมทั้งใน

ระดับภูมิภาคและระดับสากล 4. ให้บริการวิชาการด้านศึกษาศาสตร์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อสังคม 5. จัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ได้ปฏิบัติงานตามพันธกิจตามที่ตั้งเอาไว้เป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นด้วยเช่นกัน จากแผนรายงานประจำปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2558 ได้ระบุจุดที่ควรพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไว้หลายด้านเช่น ส่งเสริม กระตุ้นให้คณาจารย์ตีพิมพ์/ เผยแพร่งานวิจัยในระดับนานาชาติมากขึ้น , การบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน, ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงานด้านงานบริหารวิชาการแก่สังคมและชุมชน , ส่งเสริมให้มีการบูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษาให้มากขึ้น เป็นต้น จะเห็นได้ว่าจุดที่ควรพัฒนาข้างต้นสอดคล้องกับพันธกิจที่ตั้งไว้และบุคลากรในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงต้องปรับการจัดการเรียนการสอน ภาระหน้าที่ การปฏิบัติงาน ให้เข้ากับพันธกิจของต้นสังกัด โดยโรงเรียนสาธิตนั้นเป็นโรงเรียนในสังกัดของคณะศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าทางการศึกษา และเพื่อให้นักศึกษาได้สังเกตการสอนและฝึกหัดปฏิบัติวิชาชีพครู และบุคลากรของโรงเรียนสาธิตก็คือบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรด้วย บุคลากรในโรงเรียนสาธิตนั้นประกอบด้วยพนักงานสายวิชาการและ พนักงานสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 ส่วน มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ควบคุมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตศิลปากร ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ บุคลากรต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สำหรับปัญหาที่จะทำให้ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรลดลงอย่างเช่น ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยภายนอกจากผู้ปกครองของนักเรียน ชุมชน การส่งเสริมบุคลากร และความเสียอื่น ๆ

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน
3. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน
3. แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นพหุวิธีการ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแผนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การทำวิจัยได้อย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยการศึกษาปัญหาจากตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ จากรายงานประจำปีของโรงเรียน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการทำงาน กำหนดหัวข้อ จัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบปรับปรุงเครื่องมือ จัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสาระนิพนธ์ เสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาเพื่อนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นและปรับปรุงคุณภาพแล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสาระนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไข และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับร่าง นำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบสาระนิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขตามข้อ เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรของวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 2 กลุ่ม คือ 1.บุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 52 คน 2.บุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน นักวิชาการฝ่ายทะเบียน นักวิชาการฝ่ายบริหารทั่วไป นักการบัญชี นักโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิด ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนตัวอย่าง 56 คน จำแนกเป็นประกอบด้วยพนักงานสายวิชาการ 45 คนและพนักงานสายสนับสนุน 11 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร แบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง 1.บุคลากรสายวิชาการ 2.บุคลากรสายสนับสนุน และ อายุการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ 1.อายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 2.อายุการปฏิบัติงานปี 6-10 ปี 3. อายุการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจการทำงานตามทฤษฎีของเบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) ประกอบด้วยเกณฑ์ในการวัดระดับขวัญกำลังใจการทำงาน 10 ด้าน ได้แก่ 1.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 2.ความพึงพอใจในงาน 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 4.เงินเดือน 5.ปริมาณงาน 6.หลักสูตร 7.สถานภาพบุคลากร 8.การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9.สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10.แรงกดดันทางชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้นั้น กำหนดใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่งงาน และ อายุการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามทฤษฎีของ เบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) แบบสอบถามแบบชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคอร์ท(Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนคำตอบไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ให้นำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ให้นำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ให้นำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ให้นำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้นำหนัก 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบคำถามปลายเปิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบสอบถามของวีซรินทร์ เหลืองนวล ซึ่งได้ทำวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ทฤษฎีของเบนท์เลย์และแรมเพล (Bentley and Rempel) โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 9 ข้อ ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในงาน 10 ข้อ ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างครู 9 ข้อ ด้านที่ 4 เงินเดือน 10 ข้อ ด้านที่ 5 ปริมาณงาน 7 ข้อ ด้านที่ 6 หลักสูตร 9 ข้อ ด้านที่ 7 สถานภาพของครู 7 ข้อ ด้านที่ 8 การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 7 ข้อ ด้านที่ 9 สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 7 ข้อ ด้านที่ 10 แรงกดดันทางชุมชน 7 ข้อ รวม 82 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความตรงเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และให้อาจารย์

ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งแบบสอบถามดังกล่าวมี ค่าความตรง (Validity) อยู่ระหว่าง (0.66 - 1)และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย ส่งหนังสือและแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนโดยรวบรวมและติดตามด้วยตนเอง ได้กลับคืนทั้งสิ้น 53 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequencies) ร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดเบสต์ (Best) หากค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในช่วง

ใดก็แสดงว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรอยู่ในระดับนั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50-5.00 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50-4.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50-3.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50-2.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 0.50-1.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบตามสมมติฐาน โดยสถานภาพตำแหน่งงานใช้ ค่าสถิติ t-test และ อายุ

การปฏิบัติงาน F-test ถ้าปรากฏความแตกต่างกันทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

4. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage) ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความถี่ ร้อยละ ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.สถานภาพตำแหน่งงาน		
1) บุคลากรสายวิชาการ	42	79.25
2) บุคลากรสายสนับสนุน	11	20.75
รวม	53	100
2. อายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เศษปีที่เกิน)		
2) 6 - 10 ปี	21	39.62
3) 10 ปี ขึ้นไป	12	22.64
รวม	53	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 53 คน ในด้านสถานภาพตำแหน่งงานแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 79.25 บุคลากรสายสนับสนุน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 ในด้านอายุการปฏิบัติงานในตำแหน่ง แบ่งได้ดังนี้ มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74 อายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 และ อายุการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป 12 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการทำงานขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏในภาพรวม ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับในภาพรวมและรายด้านของขวัญในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร	3.44	0.89	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงาน	4.06	0.60	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.45	0.77	ปานกลาง
4. เงินเดือน	3.50	0.63	มาก
5. ปริมาณงาน	3.38	0.72	ปานกลาง
6. หลักสูตร	3.35	0.70	ปานกลาง
7. สถานภาพบุคลากร	3.94	0.73	มาก
8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	3.82	0.72	มาก
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	3.50	0.65	มาก
10. แรงกดดันทางชุมชน	4.17	0.61	มาก
รวม	3.66	0.52	มาก

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.66 , S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ แรงกดดันชุมชน (\bar{X} = 4.17 , S.D. = 0.61) ความพึงพอใจ (\bar{X} = 4.06 , S.D. = 0.60) สถานภาพบุคลากร (\bar{X} = 3.94 , S.D. = 0.73) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (\bar{X} = 3.82 , S.D. = 0.72) เงินเดือน (\bar{X} = 3.50 , S.D. = 0.63) กับสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน (\bar{X} = 3.50 , S.D. = 0.65) และอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (\bar{X} = 3.45 , S.D. = 0.77)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร (\bar{X} = 3.44 , S.D. = 0.89) ปริมาณงาน (\bar{X} = 3.38 , S.D. = 0.72) หลักสูตร (\bar{X} = 3.35 , S.D. = 0.70)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้าน สถานภาพ ตำแหน่งงานและ อายุการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่าง ระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพตำแหน่งงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent ใช้กับความเชื่อมั่น 95 % ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการทำงานและ ผลการเปรียบเทียบระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านที่	ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน			t	sig
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ		
1	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร	3.39	0.95	มาก	3.63	0.62	มาก	-1.02	0.32
2	ความพึงพอใจในงาน	4.16	0.59	มาก	3.70	0.53	มาก	2.48	0.24
3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.55	0.75	มาก	3.06	0.79	ปานกลาง	1.85	0.87
4	เงินเดือน	3.55	0.67	มาก	3.30	0.45	ปานกลาง	1.42	1.67
5	ปริมาณงาน	3.52	0.64	มาก	2.83	0.77	ปานกลาง	3.05	0.59
6	หลักสูตร	3.35	0.73	มาก	3.33	0.62	ปานกลาง	0.12	0.97
7	สถานภาพบุคลากร	4.01	0.64	มาก	3.45	0.87	ปานกลาง	2.20	0.46
8	การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน	3.88	0.72	มาก	3.58	0.72	มาก	1.22	0.27
9	สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน	3.47	0.66	ปานกลาง	3.61	0.65	มาก	-0.62	0.54
10	แรงกดดันทางชุมชน	4.27	0.58	มาก	3.82	0.62	มาก	2.18	0.45
	รวม	3.72	0.53	มาก	3.43	0.46	ปานกลาง	1.79	0.90

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรมีค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันโดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.79 และมีค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีขวัญกำลังใจการทำงานไม่แตกต่างกัน โดย

มีค่า t-test อยู่ระหว่าง 0.62 -3.05 และมีค่า นัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ 0.24 – 1.67

การวิเคราะห์ความแตกต่างระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีความแตกต่างด้านอายุการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F- test) ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

ขวัญ กำลังใจการ ทำงานของ บุคลากร	อายุการปฏิบัติงาน									แหล่ง ความ แปรปรวน	df.	SS.	MS.	F	Sig
	1-5 ปี			6 – 10 ปี			10 ปีขึ้นไป								
	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ						
ขวัญ กำลังใจการ ทำงานของ บุคลากร	3.70	0.55	มาก	3.7	0.47	มาก	3.43	0.56	ปาน กลาง	อายุการ ปฏิบัติงาน ระหว่าง กลุ่ม ภายใน กลุ่ม	2	0.86	0.43	1.5	0.22
										รวม	52	14.45			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามอายุการปฏิบัติงานทั้งสามกลุ่ม คือ กลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6- 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกันโดยมีค่าทดสอบ F-test เท่ากับ 1.59 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.22

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร การวิเคราะห์ใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากกลุ่มตัวอย่าง 53 คน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) แรงกดดันทางชุมชน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) สถานภาพบุคลากร 4) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 5) เงินเดือน 6) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 3) ปริมาณงาน 4)หลักสูตร 2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันทั้ง 2 ตัวแปร 3. แนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังนี้

1) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีการประชุมพูดคุยทำความเข้าใจการทำงานระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ

2) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงานโดยมีการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร และมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรและ จัดอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

3) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรโดยสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรและเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน นโยบายของโรงเรียน

4) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานด้าน เงินเดือน โดยการ ขึ้นเงินเดือนอย่าง ยุติธรรมและตามสภาพผลงานการปฏิบัติงานจริง

5) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานด้าน ปริมาณงานโดยมีการตรวจสอบคาบสอนของบุคลากรสายวิชาการว่าปฏิบัติงานตามคาบสอน กำหนดขั้นต่ำ มอบหมายอย่างยุติธรรมและตรงตาม ศักยภาพของบุคลากร และ สร้างระบบอำนวยความสะดวกและปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านหลักสูตรโดยปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ตรงตามความต้องการของนักเรียนและบริบทของ โรงเรียน มีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

7) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านสถานภาพบุคลากร โดยสร้างระบบดูแล ความช่วยเหลือของบุคลากรในโรงเรียนและส่งเสริม การทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร

8) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านการสนับสนุนการศึกษาของชุมชนโดยจัด กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

9) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของ โรงเรียน โดยสร้างแนวทางการสร้างรายได้ให้กับ โรงเรียนและมีการตรวจสอบอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน การสอนที่ขาด และตรวจสอบสภาพอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนและปรับปรุง ภูมิทัศน์สิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคของ โรงเรียน

10) มีแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจการทำงานด้านแรงกดดันทางชุมชนโดยสร้างกิจกรรมเพื่อนำเสนอผลงานของนักเรียนและ โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจบริบทและแนวทางของโรงเรียนให้กับ ชุมชนอย่างชัดเจน และสร้างความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนและมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับขวัญกำลังใจการทำงาน ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา ราย ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) แรงกดดัน ทางชุมชน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) สถานภาพ บุคลากร 4) การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 5) เงินเดือน 6) สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ ของโรงเรียน และระดับปานกลาง มี 4 ด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 3) ปริมาณงาน 4) หลักสูตร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ขวัญ กำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรของคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีระบบ ระเบียบ และข้อบังคับที่เป็นไปตามระบบของมหาวิทยาลัยที่ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทำให้บุคลากรรู้สึกพึง พอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในระดับมาก นอกจากนี้ความเป็นอยู่ของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างอบอุ่น มีความสุขกับการทำงานพอใจในงานมาก พอใจกับ เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน รู้สึกถึงความมั่นคงใน สถานภาพความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนการศึกษาจากชุมชนเป็นอย่างดีรวมถึง การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของ โรงเรียนเป็นอย่างดี และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรไม่มี แรงกดดันจากสังคมภายนอกจนทำให้เป็นอุปสรรคต่อ การทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลที่สามารถอธิบาย ได้ว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับหลักการทฤษฎีของ เดล (Dale) ที่กล่าวว่า ถ้า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกในการทำงาน รู้สึกรักงาน ก็ จะมีขวัญในการทำงานสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของเบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley and

Rample) ที่กล่าวว่าขวัญของบุคคลเป็นผลจากการที่บุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการและสภาพความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกและความเชื่อถือของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส(Davis) ที่กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการทำงานเปรียบคล้ายสุขภาพร่างกายของมนุษย์ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากการพิจารณาใน 6 ประเด็น คือ 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 3) ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 4) การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 5) สถานภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และ 6) สุขภาพกายและใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เจริญจิตธรรม ที่พบว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองราชบุรีอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ เหลืองนวล ที่พบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เก่งกาจ คิ้วเจริญ ที่พบว่าขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการกับสายสนับสนุน และอายุการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นไม่มีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการหรือ

สายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อการทำงานในโรงเรียนเหมือน ๆ กัน ทั้งนี้เพราะมีระเบียบบริหารภายใต้การควบคุมดูแลของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรอย่างเป็นธรรมที่เท่าเทียมจึงชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาการหรือบุคลากรสายสนับสนุนและผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานที่ต่างกันก็มีความพึงพอใจในงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคคลในหมู่บุคคลของบลูม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor) ที่กล่าวว่าหากองค์กรมีการสร้างความรู้สึกให้ตนเองได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมีการยึดมั่นเป้าหมายร่วมกันมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายก็จะทำให้ขวัญของบุคลากรไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแอนเดอร์สันและแวนไดค์(Anderson and Van Dyke) ที่กล่าวว่าบุคลากรในโรงเรียนหากได้รับการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรในองค์กร เคารพซึ่งกันและกัน มีความมั่นคง เข้าใจเป้าหมายของตนเองและรู้สึกว่าสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่มีความสำคัญก็จะทำให้ทุกคนมีขวัญกำลังใจการทำงานดี สอดคล้องกับแนวคิดของกานดา จันทร์แย้ม กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ทำให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จ แต่ผลการค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิลเบิร์ต (Gilbert) ที่พบว่าขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันโดยครูที่สังกัดประถมศึกษาที่มีขวัญกำลังใจสูงกว่ามัธยมศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี คงดีที่พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างพ.ศ. อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ พลั้วพันธ์ที่พบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเมื่อพิจารณา อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรมีขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. จากการศึกษาพบว่าแนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 1.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 2.ความพึงพอใจในงาน 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 4.เงินเดือน 5.ปริมาณงาน 6.หลักสูตร 7.สถานภาพบุคลากร 8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน 9. สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน 10. แรงกดดันทางชุมชน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้ให้ข้อมูลเล็งเห็นว่าการทำงานจะทำให้บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพัฒนาดีขึ้นต้องอาศัยเทคนิควิธีที่หลากหลายอันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น สอดคล้องกับหลักการแนวคิดของเบนเลย์ และแรมเพล(Bentley and Rample) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงออก ยอมรับในสิ่งที่ต้องการจากการทำงานรู้สึกและเชื่อถือบุคคลแล้วจะทำให้ขวัญกำลังใจดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ หวดาล ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ขวัญของบุคลากรดีขึ้นนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มทำงานมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภา แก้วที่กล่าวว่าการที่จะทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลดีขึ้นได้นั้นจะต้องส่งเสริมทั้งปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงานมีสวัสดิการบริการด้านสุขภาพ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีค่าตอบแทนที่ดี และมีการส่งเสริมปัจจัยด้านจิตใจควบคู่ไปด้วยโดยมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร มีความพึงพอใจในนโยบาย การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และการได้รับมอบหมายให้ทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการหลักสูตร มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

2. จากที่สรุปแนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่าด้านที่ควรมีการส่งเสริมคือเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อสานสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่มรวมทั้งผู้บริหารด้วย และควรจัดให้มีการประชุม บุคลากรในโรงเรียนที่กันอย่างสม่ำเสมอเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน หรือเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ร่วมหาแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในทิศทางเดียวกัน และมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร

3. ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพอีกทางหนึ่งด้านคือด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีการจัดปัจจัย อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและมีคุณภาพ ให้กับผู้ปฏิบัติการสอนและนักเรียน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น ภูมิทัศน์ น้ำดื่ม เป็นต้น รวมไปถึงห้องสมุดโรงเรียนที่เป็นสถานที่สำคัญที่เป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยตัวเองใกล้ตัวที่สุดของนักเรียน นอกจากนั้นควรมีการเพิ่มมาตรการการดูแลรักษาอุปกรณ์ที่มีอยู่โดยให้ผู้ปฏิบัติการสอนและนักเรียนช่วยกันดูแลและใช้อุปกรณ์อย่างถูกวิธีเพื่อป้องกันการเสียหายของอุปกรณ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ควรมีการศึกษาผลของขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำวิทยฐานะหรือตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ** (กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์, 2556)
- เก่งกาจ คิ้วเจริญ, “ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556)
- ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร**, เข้าถึงเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2260, เข้าถึงจาก <http://www.educ.su.ac.th/index.php/th/2015-04-03-08-04-58/2015-04-03-08-30-48>
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่นาคต**, กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน, 2550)
- พัชรี คงดี, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556)
- พงษ์ ทารดาล, **การจัดการคุณภาพในงานอุตสาหกรรม** (กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นส์, 2554)
- มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์, “รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร, “รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2558”
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่นาคต**, กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน, 2550), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**, กรุงเทพฯ: สำนักงาน, 2559)
- สุคนธ์ มณีรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.)
- วัชรินทร์ เหลืองนวล, “การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555)
- วสันต์ พลั่วพันธ์, “การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร” (วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550)
- อรุณี เจริญจิตตกรรม, “ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเมืองราชบุรี” (สารานุกรมการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550)
- Avemo M. Remple, Ralph R. Bently. **Manual for the Purdue teacher opinionnaire** (West Lafayette : indiana University Bookstore, 1970)
- _____, **Changing Teacher Morale: An Experiment in Feedback of Identifies Problems to Teachers and Principals** (Washington: Department of Health Education and Welfare, 1967)

Blum, M. L. and Naylor, J. C., **Industrial Psychology: its Theoretical and Social Foundations**,
New York: Harper & Row, 1969.

Gilbert, A.R., “A Study of the Relationship Between School Size and Teacher Morale of Selected
School in New York State”, *Dissertation Abstracts International* 31 (November 1974)