

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

Morale and Encourage Performance of Personnel in Triamudomsuksa

Suwinthawong School Under Secondary Education Service Area Office 2

ธนัชพร หาระบุตร¹, ณัฏฐา เกิดทรัพย์² และ เมธี ทรัพย์ประสพโชค³

Thanatchaporn Harabut¹, Natta Kertsup², and Metee Subprasopchock³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี¹

Public Administration Faculty of Political Sciences Bangkokthonburi University¹

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร^{2, 3}

Public Administration Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat university^{2, 3}

E-mail: katignam12@gmail.com¹, natta.ke@pnru.ac.th², metee2444@gmail.com³

Received May 8, 2024; Revised June 27, 2024; Accepted September 5, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.20$) 2) เปรียบเทียบระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน

ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ; การปฏิบัติงาน; บุคลากรทางการศึกษา; โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์

Abstract

This research aims to study the levels of motivation and job satisfaction among educational personnel and to compare the levels of motivation and job satisfaction among educational personnel of Triamudomsuksa Suwinthawong School, Suwintawong District Education Office, and Secondary Education Service Area Office 2. This study employs a quantitative research approach. The data collection tool used is a questionnaire with a reliability level of .94. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and pairwise comparison using Scheffe's method. The research findings were as follows: 1) The overall level of motivation and job satisfaction among educational personnel at Triamudomsuksa Suwinthawong School, Suwintawong District Education Office, and Secondary Education Service Area Office 2 was at a moderate level (mean = 3.37). Specifically, the safety and security aspect had the highest mean score (mean = 3.60), followed by the work environment (mean = 3.59). In contrast, the lowest mean score was observed in the relationship with superiors (mean = 3.20). 2) When comparing the levels of motivation and job satisfaction among educational personnel across different personal factors such as gender, age, monthly income, educational level, and work experience, statistically significant differences were not found at the .05 significance level. This suggests that various personal factors did not significantly affect the motivation and job satisfaction of educational personnel at Triamudomsuksa Suwinthawong School, Suwintawong District Education Office, and Secondary Education Service Area Office 2.

Keywords: morale and encourage; performance; educational personnel; Triamudomsuksa Suwinthawong School

บทนำ

สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนระดับที่ 2 ที่แปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนด

ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ปี 2566–2570 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio–Circular–Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือ “การพลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลัก 5 ประการ คือ (1) การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ (3) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (4) เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ (5) สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่าเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นับว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จ การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

การบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (Tojinda, 2000) จากความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนนั้นต่างปรารถนาความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้วยกันทั้งนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ดีนรชนชวนขวัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้นพบว่า บางคนก็สมหวัง บางคนก็พบกับความล้มเหลว เรื่องของขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจอยู่ไม่น้อย โดยที่ในบรรดากำลังทั้งหลายไม่มีกำลังใจอื่นใดที่จะมีอิทธิพลเหนือกำลังใจ หากคนกลุ่มใดมีกำลังใจเข้มแข็ง ก็จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี และกำลังใจที่เข้มแข็งจะช่วยเพิ่มพูนพลังทางร่างกายด้วย ประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก คือสภาพปกติของบรรยากาศในองค์กร ซึ่งจะต้องมีทั้งสิ่งที่ทำลายความสามารถ และสิ่งที่จำเริญาเป้าหมาย ดังนั้น การที่จะให้บุคลากรทุ่มเทกำลังใจความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจ ขวัญและกำลังใจของคนงาน และผลผลิต จะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญกำลังใจของคนงานดีหรืออยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น (Santiwong, 1992) โดยที่องค์ประกอบของขวัญกำลังใจนั้น แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านการให้แรงจูงใจ โดยการเลื่อน

ตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน จากองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในด้านใดด้านหนึ่ง หรือขาดขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน องค์กรก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใส่ใจขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ องค์กรหนึ่งๆ ย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลายๆ คน ซึ่งมีความแตกต่างกัน

บริบทของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ เป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี มีวินัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรทางการศึกษารวม 4 ฝ่าย คือ (1) กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์ (2) กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน (3) กลุ่มบริหารทั่วไป (4) กลุ่มบริหารวิชาการ ซึ่งการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย ล้วนแล้วต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อผลักดันกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดย่อมเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้ามีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ จากองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ 6 ด้าน อันจะเป็นข้อมูลประกอบเบื้องต้น สำหรับผู้บริหารที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้มีขวัญและกำลังใจที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าว และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล และเป็นการจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน (Davis, 1967) เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ ซึ่ง Samniang (2017) ได้อธิบายว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) นโยบายการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การยอมรับนับถือ 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ลักษณะของงาน 8) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 9) ด้านความรับผิดชอบ 10) รายได้สวัสดิการ ส่วน Saleh (2017) ได้ศึกษาเพิ่มอีกว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การบังคับบัญชา 2) ความมั่นคงและปลอดภัย และ 3) งานที่ทำหาย

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลกระทบแต่ละคนแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของแต่ละคน ดังนั้นจึงมีผู้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจแตกต่างกันออกไป เช่น Herzberg (2015) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน ได้แก่

1. ลักษณะทางและบทบาทของหัวหน้าที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญเพราะเปรียบเหมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจและสามารถได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง

3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

4. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิผลขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

5. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังใจที่ดี

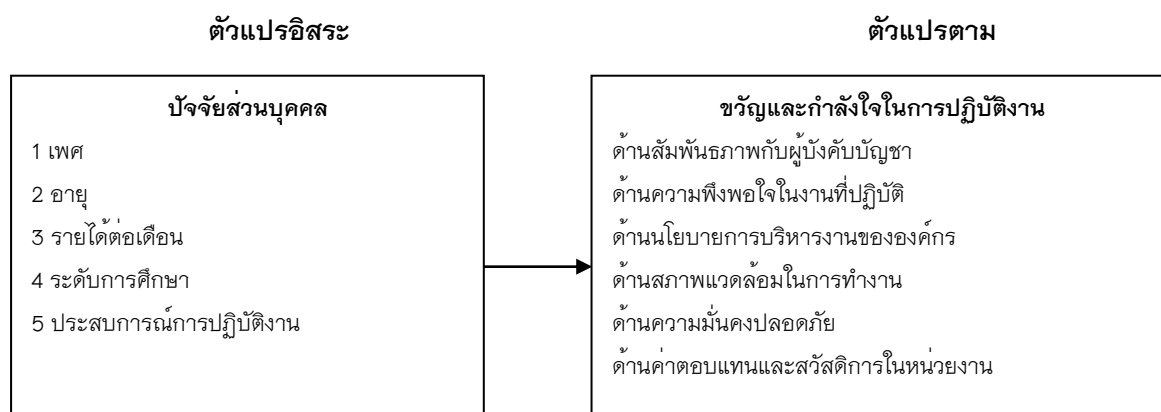
6. สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้ดี

Flippo (1971) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยกย่อง ในผลงาน ความยุติธรรม ความสามารถของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงาน การมีโอกาสมประกอบกิจกรรมที่มีคุณภาพ ส่วน Davis (1967) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยสถานภาพทางสังคม และการยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จ ของการร่วมกันทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การอุทิศตน ความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานใน หน้าที่กับความรับผิดชอบ ความเป็นธรรมของหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน นอกจากนี้ Herzberg et al. (1959) แม้ไม่ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจโดยตรง แต่แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย เรื่องปัจจัยอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg ได้สรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพทางการเงิน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยกย่องในความสำเร็จงานที่ทำ ท้ายความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากสังเคราะห์ตามแนวคิด/ทฤษฎี ของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย (Lewis, 1979; Davis, 1967; Herzberg et al., 1959; Intarak, 2019; Intawong, 2017; Saleh, 2017; Samniang, 2017) ประกอบด้วย 1) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านนโยบายการบริหารงานของ

องค์กร 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประชากร คือ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 106 คน (Triamudomsuksa Suwinthawong School, 2023) ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมี 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเครื่องมือที่สร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปทำการทดสอบกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ รวบรวมข้อมูลโดยผลวิจัยออกแบบผ่านระบบ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการตอบแบบสอบถามนำข้อมูล

เชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ค่า t-test และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรการศึกษารู้สึกมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รองลงมา ได้แก่ บุคลากรการศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรการศึกษามีความมั่นใจที่จะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานมอบหมาย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ / ห้องทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ โรงเรียนมีอาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

3. ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ รองลงมา ได้แก่ การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีการนำนโยบายในการดำเนินการมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความพึงพอใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ บุคลากรมีความพึงพอใจในอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการจ่าย เช่น โครงสร้างเงินเดือน ระเบียบปฏิบัติในการจ่ายสวัสดิการ รองลงมา ได้แก่ การชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ความเหมาะสมของเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยสรุปโดยภาพรวม สามารถสรุปตามตารางที่ 1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยภาพรวม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ และกำลังใจ	ลำดับ
1. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.20	0.64	ปานกลาง	6
2. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.26	0.70	ปานกลาง	4
3. ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	3.35	0.85	ปานกลาง	3
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	0.71	มาก	2
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.60	0.77	มาก	1
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน	3.24	0.88	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.37	0.82	ปานกลาง	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยดังตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
ชาย	43	2.57	0.44	1.70	0.07
หญิง	63	2.67	0.53		

จากตารางที่ 2 บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	0.70	5	0.24	1.22	0.27
ภายในกลุ่ม	24.33	101	0.23		
รวม	28.10	106			

จากตารางที่ 3 บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	0.82	5	0.21	1.52	0.27
ภายในกลุ่ม	26.23	101	0.30		
รวม	25.31	106			

จากตารางที่ 4 บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ วงศ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.38	5	0.49	1.21	0.07
ภายในกลุ่ม	22.71	101	0.29		
รวม	27.11	106			

จากตารางที่ 5 บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ วงศ์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.72	5	0.21	1.10	0.31
ภายในกลุ่ม	24.69	101	0.29		
รวม	27.11	106			

จากตารางที่ 6 บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Intarak (2019) ที่พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ แรงกดดันชุมชน เงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน และระดับปานกลางมี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ปริมาณ และหลักสูตร ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน และแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 1) ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2) ส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานอย่างยุติธรรมชัดเจน และสม่ำเสมอ และ 3) มีการปรับปรุงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือนระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chunhapan (2015) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Poolpattana (2011) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ได้แก่ 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับเพศสถานภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความเป็นธรรมของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทกำหนด มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน และความเป็นธรรมของหน่วยงาน 5) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านยินดีเต็มใจแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว มีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งาน และความมั่นคง

ปลอดภัยในการทำงาน 6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการนำเสนอถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่งาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศึกษารู้สึกมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรการศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบุคลากรการศึกษามีความมั่นใจที่จะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานมอบหมาย

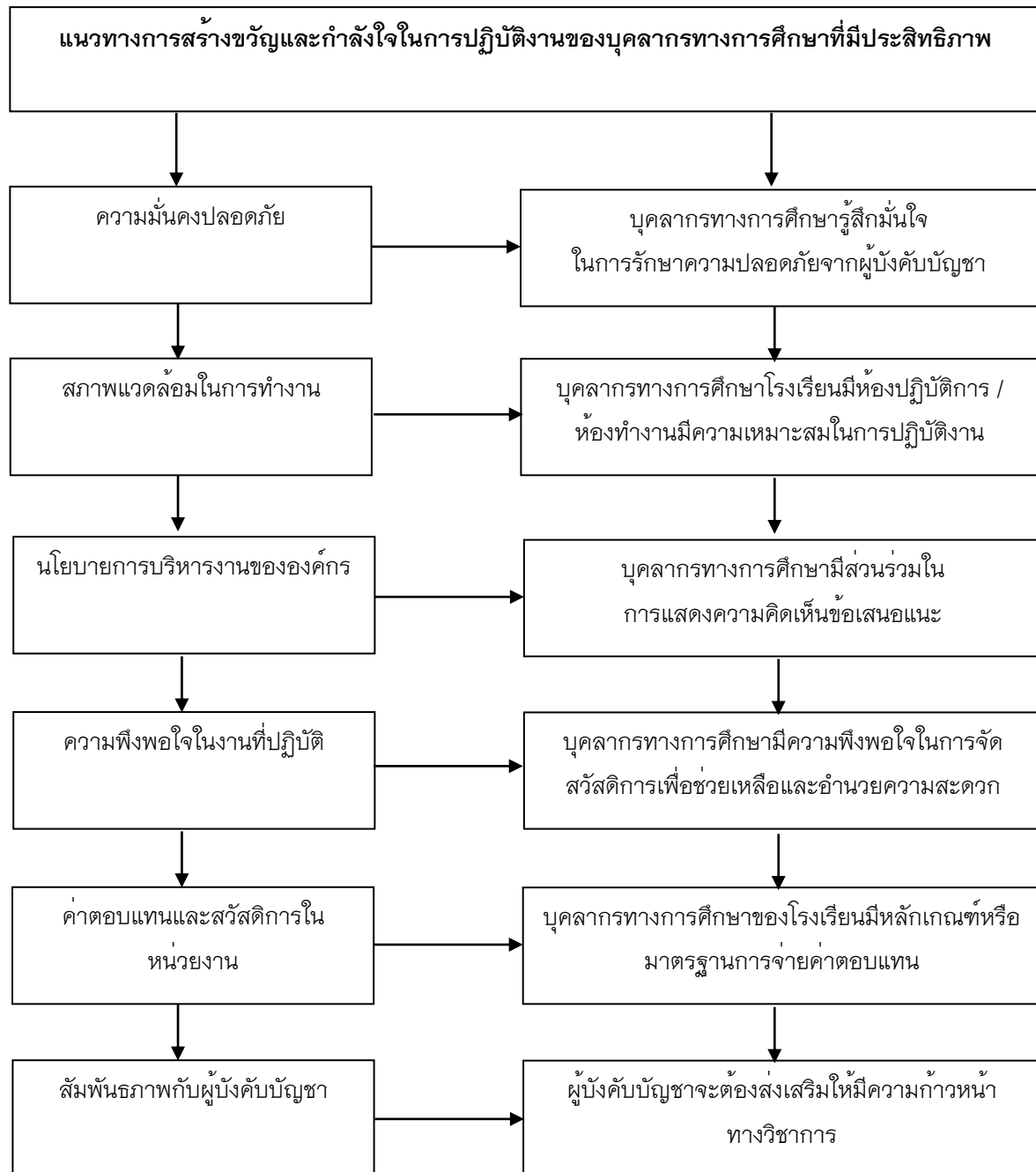
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ / ห้องทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ หน่วยงานมีการนำนโยบายในการดำเนินการมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรการศึกษามีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำงานที่หน่วยงานกำหนดไว้ และบุคลากรมีความพึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรการศึกษาโรงเรียนมีหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการจ่าย เช่น โครงสร้างเงินเดือน ระเบียบปฏิบัติในการจ่ายสวัสดิการการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และความเหมาะสมของเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรการศึกษาซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2 สรุปแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สรุป

จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 6 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) นโยบายการบริหารงานขององค์กร 4) ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน และ 6) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 โอกาสความก้าวหน้าผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรมมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเปิดโอกาสให้ครูการศึกษานอกโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

1.2 ความมั่นคงในการทำงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงานตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.3 การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานควรให้ครูการศึกษานอกโรงเรียนและบุคลากรทั้งหมดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตามผลประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรม

1.4 ความมั่นคงปลอดภัย ข้อที่มีการสนใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรการศึกษา มีความมั่นใจที่จะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ครูถึงหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย และรู้สึกมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการในหน่วยงาน ข้อที่มีการสนใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ได้แก่ ความเหมาะสมของเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานนอกเวลา ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างระบบการดำเนินการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น

1.6 สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีการจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเคารพนับถือกันซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการปรับปรุงวิธีและรูปแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการศึกษาในหัวข้อที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยในครั้งนี้ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากการวิจัยในหัวข้อต่างๆ ที่สอดคล้องกัน ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบต่อไป

2.2 ควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการครู

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดต่อไป

References

- Chunhapan, U. (2015). *A study of non-formal education teachers' morale in Chanthaburi, Rayong and Trat Provinces*[Master's thesis, Rambhai Barni Rajabhat University].
- Davis, K. (1967). *Human relations at work*. McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1971). *Principle of personnel administration*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational behavior* 1 (pp. 61-74). Routledge.
- Herzberg, F., Mausner B., & Snyderman B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Intarak, C. (2019). *The morale of personnel in Silpakorn University Demonstration School*[Master's thesis, Silpakorn University].

- Intawong, N. (2017). *Morale and morale in the performance of personnel at Triam Udom Suksa Pattanakarn Ratchada School, under the Secondary Educational Service Area Office 2*. Ramkhamhaeng University.
- Lewis, D. (1979). Scorekeeping in a language game. *Journal of Philosophical Logic*, 8, 339–359.
<https://doi.org/10.1007/BF00258436>
- Poolpattana, A. (2011). *Morale in working of employees at Mahle Engine Components (Thailand) Co., Ltd.* [Master's thesis, Srinakharinwirot University].
- Saleh, C. (2017). *Morale in job performance of teachers in Sungai Kolok City Municipality Schools* [Master's thesis, Yala Rajabhat University].
- Samniang, A. (2017). *Morale of government officials in Chonburi provincial administrative organization*[Master's thesis, Burapha University].
- Santiwong, T. (1992). *Organization and administration*. Thai Wattana Panich.
- Tojinda, B. (2000). *Personnel management*. Romsarn.
- Triamudomsuksa Suwinthawong School. (2023). *Self-Assessment Report: SAR*. Triamudomsuksa Suwinthawong School.