การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

A Study of Morale of Teachers and Educational Personnel In Phasicharoen District Bangkok

*ประกิจ ชอบรู้**

*ดร.จุลดิศ คัญทัพ***

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ T-test (Independent t-test) และ F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน ใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe Method) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย พบว่า

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ABSTRACT

The purpose of the research was to study current conditions, morale levels of teachers and educational personnel in schools under the Phasicharoen District Office, Bangkok and to compare the performance morale of teachers and educational personnel in schools under the Phasicharoen District Office, Bangkok by gender, age, academic standing, and year's experience. Teachers and educational personnel in schools under the Phasicharoen District Office, Bangkok were 191 The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.71. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test (Independent t-test) and F-test (One-way ANOVA) and the Scheffe' method was used for pair

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ครูและบุคลากรทางการศึกษา

** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต*

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต*

comparison. The statistical significance was set at .05. found that 1) The level of morale of teachers and educational personnel in schools under the Phasicharoen District Office Bangkok Salary and welfare Superiors In the environment, the atmosphere in the operation Work stability In relation to supervisors and colleagues Various operational policies Success in work In respect of receiving important respect Responsibility in the job Interesting aspects of the job And progress in work When comparing the level of morale in the work, classified by gender, age, job position and government age The results showed that there was a significant difference at the level of .05

Keywords: Morale, Teachers and Educational Personnel.

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ ที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มั่นคง การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีความสุข มีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้มนุษย์มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เน้นการศึกษาสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีพอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นคือการจัดการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งโครงสร้างการบริหารงาน สถานศึกษา หลักสูตร ครู สื่อการเรียนรู้ เป็นต้น และสิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาบุคคล คือ ครู ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 2) ต้องจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีความรู้ทักษะในการจัดการเรียนรู้รวมถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการมาตร 9 (4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มาตร 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความ พร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในการบริหารโรงเรียนนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูได้การปฏิบัติงานย่อมได้รับผลสำเร็จ ถ้าขวัญกำลังใจของครูดีจะสามารถทำให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา สร้างความสามัคคีทำให้เกิดพลังร่วมกันในหมู่คณะและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ (สายสุนีย์ ตรีเหลาง, 2561, หน้า 2)

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครและตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 437 โรงเรียน มีการบริหารด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เด็กนักเรียนกรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่ดี มีองค์ความรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิตรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ เกิดจากสาเหตุต่างๆ เช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ เป็นต้น ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน งานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกยองเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดี ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นลดลงไปด้วย

ขวัญและกำลังใจเป็นที่ยอมรับกันทุกองค์กรหรือหน่วยงานว่าการจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้นได้อยางมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอยางมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนากร รุจิมาลัย, 2559, หน้า 2)

ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องพัฒนาด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ เพราะทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศตามนโยบายแผนงานที่วางไว้ ก่อนที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นต้องพัฒนาครูเป็นอันดับแรกเพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากกระบวนการในการพัฒนาครูด้านต่าง ๆ แล้ว สิ่งที่ขาดไปไม่ได้คือการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของครูเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ขวัญกำลังใจ เป็นแรงผลักดันในความรู้สึกของบุคคลในการทำงานซึ่งเป็นการแสดงออกของภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึก เจตคติของคนในองค์กรที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดีและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ครูจะมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, หน้า 21)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร นำข้อมูลมาที่ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการราชการ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพในด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากรต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

2. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

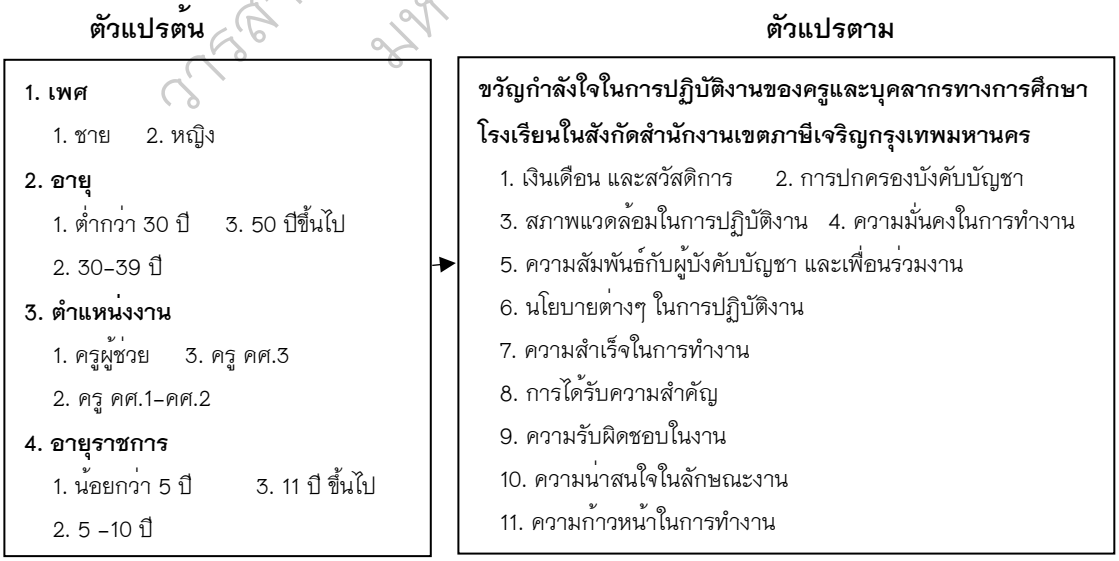
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำนักวิทยบริการและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 398 คน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่สร้างตามแนวคิด ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (herzberg) โดยสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุป 11 ด้าน รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำาเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครแล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 191 ฉบับได้รับกลับคืน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยการใช้โปรแกรม IBM SPSS Statistics ในการหาค่าสถิติของข้อมูล โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (P) แล้วนำเสนอเป็นรูปแบบตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ T-test (Independent t-test) และ F-test (One-way ANOVA) กำหนดสถิติที่นัยสำคัญ .05

การศึกษาเพื่อการบริหารการศึกษาและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.49 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 30–49 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.50 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1 – คศ.2 คิดเป็นร้อยละ 37.70 และอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.40

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.30) และด้านที่มีระดับขวัญกำลังใจน้อยที่สุด คือด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 2.96)

3. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศมีความแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามอายุราชการมีความแตกต่างกันในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารงานอย่างเป็นธรรมมีความสุขุมรอบคอบใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหา มีหลักจิตวิทยาในการหล่อหลอมจิตใจให้องค์กรเป็นหนึ่งใจเดียวกันการปฏิบัติงาน การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งมีความยุติธรรม การประชุมปรึกษาวางแผนงานแต่ละครั้งมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อนร่วมงานสามัคคีปรองดองแนะนำช่วยเหลือพึ่งพากัน งานที่ปฏิบัติมีเกียรติเป็นที่ยอมรับนับถือก่อให้เกิดความรักความมั่นคงและความภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ครูและบุคลากรทุกคนในองค์กร

เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อรับผิดชอบงานนอกเวลาราชการอย่างเต็มใจสามารถ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกคนมีสิทธิความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับคำยกย่อง ชมเชย งาน กิจกรรม โครงการที่ได้รับผิดชอบมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนให้รับการฝึกอบรม พัฒนาได้ศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนขั้นวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 145) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่าครูการศึกษานอกโรงเรียนมีขวัญกำลังใจอยู่ในอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 103–104) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าครูมีสภาพขวัญปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับสภาพขวัญกำลังใจมีความแตกต่างในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 137) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน

3. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รักใคร่สามัคคีปรองดอง ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี คงดี (2556, หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ มีความแตกต่างกันในด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความสำคัญที่ยอมรับนับถือ และด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีประสบการณ์ความรู้ในการทำงาน มีเงินค่าวิทยฐานะที่คอยสนับสนุนเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี

ระยอง และตราดมีความแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการมีความแตกต่างกันในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ชั่วโมงสอนสอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 63) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามอายุราชการมีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในสภาพงานที่ดีและด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมสวยงามเอื้อต่อการทำงาน ครูจะได้มีความรักและเชื่อมั่นต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติอยู่ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรมีการจัดสรรสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับครูและบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดเพื่อความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

1.3 ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเปรียบเทียบความต้องการที่แตกต่างกันของข้าราชการครูและบุคลากรของแต่ละสังกัดเพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรต่อไป

2.2 ควรปรับเปลี่ยนตัวแปรให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาความต้องการของครูและบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. งานนิพนธ์ รป.ม.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเลี้ยง บุหงาในเมือง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสานักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาควิชาการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สายสุนีย์ ตรีเหลา. (2561). *การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2556). *แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556–2575).* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สุมาลี ลีประโคน. (2557). *สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). *ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร