

ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

นางสาวศิริวรรณ เทวะผลิน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอปอพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรีจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอปอพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาหาค่าโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทดสอบค่าที (Independent t-test) เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One way Analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครู ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญในการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็น ขวัญในการปฏิบัติงาน

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไปหรือเป็นการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยคน(Men) เงิน(Money) วัสดุสิ่งของ(Material) และการจัดการ(Management) ด้วยวิธีประหยัดและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารดังกล่าว ปัจจัยที่นักวิชาการ และนักบริหารให้ความสนใจมากที่สุด คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ดังที่ บรรยงค์ โดจินดา (2543, หน้า 16) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะการบริหารองค์กรถึงแม้จะมีทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคคล เงิน วัสดุ และการจัดการก็ตาม แต่ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ดำเนินงานให้สู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวเชื่อมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเกิดความสุขในการทำงาน เคนพงษ์ พลละคร (2551 หน้า 83) ได้เน้นให้ความสำคัญของคนว่า “ถ้าเราวิเคราะห์เจาะลึกลงไปปัญหาใดๆ ก็ตาม เราจะพบว่าสาเหตุมาจาก “คน” ทั้งนั้น” และอาจเป็นเพราะเหตุผลนี้ก็ได้ ที่บริษัท มัตสึชิตะ อันยิ่งใหญ่ในธุรกิจไฟฟ้า ยึดเป็นปรัชญาหลักของบริษัทเมื่อเกือบ 100 ปีมาแล้วว่า “เราจะพัฒนาคนก่อนผลิตสินค้าเสมอ” ซึ่งนับว่าเป็นปรัชญาการบริหารที่ลึกซึ้งและกินใจมาก จึงไม่แปลกที่บริษัทนี้สามารถพัฒนาจากธุรกิจครอบครัวเล็กๆ ขึ้นมาเป็นบริษัทระดับโลกได้ในปัจจุบัน และปรัชญาอีกอันหนึ่งของมัตสึชิตะที่น่าทึ่งก็คือ “เราแคร์กับขวัญและกำลังใจของพนักงานมาก” ในโลกธุรกิจปัจจุบันซึ่งการแข่งขันรุนแรงนี้ หลายบริษัทต่างหันมาให้ความสนใจกับ “คน” มากขึ้น เพราะได้พิสูจน์มาแล้วหลายครั้งและอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่า “มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมากระหว่างความสำเร็จของธุรกิจกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ” ซึ่งตรงกับแนวความคิดของทวีวัฒนา ทุนคุ้มทอง (2550 หน้า 16) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็เพราะคน ฝ่ายบริหารเป็นเพียงผู้ริเริ่มแนวคิดหาวิธีที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงแต่ละอย่าง ถ้าคนไม่ยอมรับก็ยากจะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในความสำเร็จหรือในความล้มเหลว ของการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ หากได้บุคลากรที่ไร้ความสามารถ ขาด

ความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจในการทำงานแล้ว อาจจะทำให้งานล่าช้าหรือล้มเหลว อาจทำให้สูญเสียทรัพยากรอื่น ๆ ไปโดยไร้ประโยชน์ ทั้งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กร และระบบบริหารอีกด้วย

ด้วยความสำคัญของคนดังกล่าวนี้ นักบริหารที่ดี จึงมีหน้าที่เสริมสร้างและดูแลเอาใจใส่ทะนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ แต่เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการกระทำเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ถ้าคนสองคนทำงานในสิ่งเดียวกัน ในสถานการณ์เดียวกัน เวลา สภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างขึ้นอยู่กับองค์กร ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์กรดียิ่งขึ้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

นอกจากนี้ ปรัชญา กล้าผจญ (2543 หน้า 181) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า คนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพิ่มความสามารถมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อเมื่อเขามีขวัญและกำลังใจที่ดีเท่านั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใด มีสมาชิกที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ก็เป็นความคาดหมายได้ว่า กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำแน่นอน ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และการทำงานอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจสูง เขาก็ย่อมจะเต็มใจกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน และพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทางกลับกัน หากเขามีขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงาน จะมีน้อยมาก ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง ถ้าคนในหน่วยงานอยู่ในสภาพที่เสียขวัญ หรือขวัญต่ำ การเกิดความระแวงไม่เชื่อใจกัน การชิงดีชิงเด่นในหมู่คนร่วมงานจะมีมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย หหมดกำลังใจที่งาน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้ให้ความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นในการดำเนินงาน ว่า จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา นอกจากนั้นยังจัดระดับช่วงชั้นที่ 1-4 และการศึกษาตามอัธยาศัย อันเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งเป็นการศึกษาขั้น

พื้นฐานที่จำเป็น และมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของพลเมืองของประเทศการบริหารงานในโรงเรียน ได้แบ่งขอบข่ายเป็น 4 ขอบข่าย คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารแผน และงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

บุคลากรและครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานทั้ง 4 ขอบข่ายของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ หากโรงเรียนได้ครูมีขวัญกำลังใจสูง ครูมีความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ ก็จะเป็นผลให้คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนอยู่ในระดับดีตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ความเกียจคร้าน ความไม่รับผิดชอบทั้งงานก็จะเกิดขึ้น และส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย

ในฐานะผู้วิจัยเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของ “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” ที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน และคุณภาพการดำเนินชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู อำเภอป่าพลอย จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอป่าพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอป่าพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอป่าพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 2 โรงเรียน จำนวน 140 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน จากตารางการประมาณค่าของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970, pp.607-610) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน, ความพอใจในหน้าที่การงาน, การสนับสนุนของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 วุฒิการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ ประกอบด้วย น้อยกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน, ความพอใจในหน้าที่การงาน, การสนับสนุนของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check list) คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูมัธยมศึกษา อำเภอบ่อพลอย ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนข้อสอบ 40 ข้อ 4 ารายด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีการให้คะแนนความคิดเห็นมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด คือ 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t – test
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One –Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี
2. ความคิดเห็นของครู ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของครู ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูมัธยมศึกษา อำเภอปอพลอย ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านการสนับสนุนของสถานศึกษา และอันดับ สุดท้าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เนื่องจาก ครูมัธยมศึกษา อำเภอปอพลอย รวมทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน ต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ให้การยอมรับนับถือ การมีสัมพันธภาพที่ ดีต่อกัน มีความพอใจในสิ่งที่อยู่ในองค์กร จึงก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความ ผูกพันกับองค์กร ซึ่งผลจากการกระทำดังกล่าวทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน เพื่อความสำเร็จ มีความมั่นคงปลอดภัย ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัดความ เหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความยุติธรรมในหน่วยงานและมีสวัสดิการที่ดี จึงก่อให้เกิด ภาพลักษณ์ และความสำเร็จของงาน โดยส่วนรวม และทำให้องค์กรมีการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประเสริฐ สุขอด และสุริยะ เจริมประชากร (2550) ที่ศึกษา เรื่อง ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนการ อภิปรายในแต่ละด้าน มีความคิดเห็นดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาและระบบบริหารงานภายในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ และไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จะต้องอาศัยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะคณะกรรมการ สถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของชุมชน จะต้องเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในด้านการให้ ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา คอยสนับสนุนและส่งเสริมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุดบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการศึกษาของชาติ นั่น คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตนตามหลัก คำนิยม 12 ประการ ส่วนโรงเรียนก็จะต้องดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ผลงาน นักเรียน ผลงานครู ความเคลื่อนไหว ในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ ยกตัวอย่าง เช่น การจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสสำคัญๆ เช่น การประชุม ผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อแจ้งนโยบายของโรงเรียน การจัดกิจกรรมวันสำคัญ เช่น วันแม่ แห่งชาติ วันพ่อแห่งชาติ วันเด็กแห่งชาติ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สยาม ปิยะนราธร (2541 หน้า 12-15) ที่กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา

ร่วมกัน การมีส่วนร่วมจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าขององค์กร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมชาย สดเลิศ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก

ด้านความพอใจในหน้าที่การงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อแสดงว่า ครูมัธยมศึกษา อำเภอบ่อพลอย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการเชิดชูยกย่องจึงทำให้ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ศรีศิลา (2545) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสนับสนุนของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สยาม ปิยะนราธร (2541) ที่ศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังคือ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมีการถ่ายเทอากาศที่ดี อยู่ในระดับมาก สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อขวัญของ ผู้ร่วมงาน การสร้างบรรยากาศที่ดี ในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นบรรยากาศที่ดี เช่น ความเป็นมิตร ความเป็นอิสระในการทำงาน วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอุปกรณ์พร้อมในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบสะอาดสะอ้านสบาย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คือ ปัจจัยทางด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความเป็นกันเอง เป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเข้าใจกัน มีระบบ วิธีการสื่อสารกับครูได้ชัดเจน บรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจดี เกิดความรัก สามัคคีปรองดองกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Beyer & Marshall (1981, p.663) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ สุพิษ จุ้ยกลาง (2550) ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครูมัธยมศึกษา อำเภอบ่อพลอย ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำแนกตามสถานภาพ คือ วุฒิกการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 1 เพราะวุฒิกการศึกษาทั้ง 2 ระดับในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก จึงทำให้ทุกคนต่างทำงานร่วมกัน มีการปรึกษาหารือกันในที่ทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2542 หน้า 67) ที่กล่าวว่า การศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว ที่มีวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา บุญสม (2547) ที่ศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษิต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของของครูมัธยมศึกษา อำเภอบ่อพลอย ที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำแนกตามสถานภาพ คือ ประสพการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 2 เพราะครูส่วนใหญ่ ทำงานในระยะเวลา และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมาก และอีกทั้งในการทำงานในยุคปัจจุบันต่างทำงานร่วมกันโดยใช้การปรึกษาหารือ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อความสำเร็จโดยส่วนรวม มีการยอมรับนับถือ การมีสัมพันธ์ภาพต่อกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความผูกพันกับองค์กร และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานจึงทำให้ประสพการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย โกมล บัวพรหม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูที่มีประสพการณ์น้อย หรือมาก สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการศึกษา สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเสมอภาคได้ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีระบบวิธีการสื่อสารกับครูได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการวางแผนหรือสร้างระบบวิธีการสื่อสารกับครูใหม่ ให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงพัฒนาในการสร้างขวัญการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน พบว่า ข้อที่ 5 งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายไม่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนควรลดภาระงานที่มอบหมายให้ครู ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของครูลง โดยอาจมีการปรึกษาหารือและประชุมร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการสนับสนุนของสถานศึกษา พบว่าข้อที่ 9 โรงเรียนจัดแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนควรมีการวางแผนเพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงการต่างๆตามแผนงานที่วางไว้ให้เหมาะสม รวมทั้งเพิ่มแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน พบว่าข้อ 6 ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนจัดให้มีการอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และเชิญชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และเพื่อให้ชุมชนได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกชั้นตามสภาพจริงเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างขวัญการปฏิบัติงานของครู ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างขวัญการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2551). *การนำความรู้ทางทฤษฎีการบริหารบุคคลไปใช้ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยรังสิต.*

- ทวิวัฒนา ทุนคุ้มทอง. (2550). *มรดกทางวัฒนธรรมอาเซียนหนึ่งเดียวในความหลากหลาย* (ออนไลน์).
 ค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2556, จาก repository.nida.ac.th/handle/662723737/81.
- บัญญัติ บุญสม. (2547). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการ
 ปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9, การศึกษา
 ค้นคว้าด้วยตนเอง, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ปรัชญา กล้าผจญ. (2543). *สู่เส้นทางความสำเร็จของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์.
- ประเสริฐ สุขอด และสุริยะ เจียมประชากร. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 และครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
 มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริพร จักกริษรัตน์. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว.
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุพิศ จุ้ยกลาง. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
 พึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 นครราชสีมาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- สมชาย สดเลิศ. (2550). *ศึกษาสภาพการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ โรงเรียน
 ในกลุ่มเครือข่ายพระยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2. งานนิพนธ์
 การศึกษามหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สยาม ปิยะนราธร. (2541). *การสร้างขวัญและกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา. วารสารกองทุนสงเคราะห์
 การศึกษาเอกชน 8,75, 12-15.*
- อานาจ ศรีศิลา. (2545). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหบัณฑิต, สถาบันราชภัฏ
 บุรีรัมย์.*
- Beyer, J.E. & Marshall, J. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality. Nursing Out
 Loo, 29 pp.662-665.*
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research
 Activities. Education and Psychological Measurement.*