

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

นิภาพร โพธิ์ศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการครั้งนี้ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา และ ด้านการบริหารงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำแนกตาม เพศ ผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำแนกตาม เพศ ผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันทุกช่วงปี โดย มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีอายุ30 -45 ปี และ 45 ปี ขึ้นไป

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษา ซึ่งจัดการศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ค่านิยม ความประพฤติ ฝึกทักษะอาชีพ ของบุคคลเพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ในที่ข้อ 6 กำหนดว่า เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียน การสอนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูมีคุณภาพ และสามารถจัดการเรียน การสอนอย่างมีคุณภาพ ครูจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ถ้าครูประสบปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาความวุ่นวายทางอารมณ์ จะทำให้ครูไม่สามารถทำหน้าที่ได้เต็มเวลา เต็มสติปัญญาและเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโรงเรียน ผู้เรียน ดังนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีคุณภาพ อีกทั้งยังก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพงานให้สูงขึ้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2547: 15)ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงานลาออกซึ่งส่งผลเสียหรือเสียหายได้ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นบุคลากรจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีที่ได้รับการตอบสนองด้านต่างๆอย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิด

ริเริ่มในกิจกรรมต่างๆอย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

ในปัจจุบันครุมีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพแล้ว ครุยังต้องทำงานพิเศษอื่นๆด้วย อาทิ งานธุรการ งานด้านพัสดุ การเงิน งานทะเบียนนักเรียน วัดผล ประเมินผล งานในระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน งานอนามัยและโภชนาการ การร่วมงานกิจกรรมกับชุมชน เป็นต้น จากภาระหน้าที่ดังกล่าว รวมทั้งสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน ได้ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุ

ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครุในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำนวน 318 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม จำนวน 212 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน

ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรต้น ได้แก่สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม(เพศ อายุ , ประสบการณ์การทำงาน) ส่วนตัวแปรตาม คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครุในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ การบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวิธีการดำเนินการ คือ ประเภทของข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง โดยผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ประกอบด้วย 3 ตอนคือ 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน 2) เป็นเนื้อหาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและ 3) ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่ง ครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 190 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดข้อมูลลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ และประสบการณ์การทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยค่า t-test
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดย One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อใช้ในการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ
7. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัยนำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 190 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 เป็นเพศหญิง 148 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี 70 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30-45 ปี 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 ตามลำดับ

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิเคราะห์จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} 4.15) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.21) 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.17) 3) ด้านการบริหารงาน (\bar{X} = 4.15)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม อายุ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้าน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาครูที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา และด้านการบริหารงาน ตามลำดับสอดคล้องกับอาจารย์ ประจวบเหมาะ(2558) ที่ศึกษาเรื่องกำลังใจ แรงจูงใจ และความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัด ระยอง พบว่า กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดย ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติมีค่าสูงสุด ผลการเปรียบเทียบกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำแนกตาม เพศ ผลการวิเคราะห์พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจเป็นเพราะว่าทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการเสริมขวัญกำลังใจของผู้บริหารเท่าเทียมกันสอดคล้องกับ เสง สิงโตทอง (2556: 22 – 24) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน ดังนี้ สํารวจทัศนคติวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมี ความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม การดูแลเอาใจใส่สร้างความสนิทสนมและสนใจความเป็นไปของลูกน้องตาม สมควร การสร้างเกียรติภูมิความภาคภูมิใจและความรู้สึกความเป็นเจ้าของหน่วยงาน ควรยกย่องชมเชยให้ กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาดให้โอกาสแก้ตัวใหม่

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำแนกตาม อายุ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจจะต้องมีปัจจัยอื่นมากระตุ้นให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อารี พันธุ์ณี (2546 : 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนการจูงใจ (Motivation) หมายถึงการนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆที่นำมาอาจเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งให้เกิดความคาดหวัง

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความอดทนมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่เหมือนกัน จึงไม่ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2542:233) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่ม ที่จะมุ่งมั่นทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มวางไว้

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาพบว่าครูที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สอดคล้องกับ อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2558) ได้ศึกษากำลังใจ ขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง พบว่า กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติมีค่าสูงสุด ผลการเปรียบเทียบกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545). กานดา จันทร์แย้ม.(2546). จิตวิทยาศาสตร์อุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอ เอชพีрінตัง.
แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์.(2559). การจัดการทุนมนุษย์ BUS 7100. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รามคำแหง

นันทพัทธะ โนนศรีเมืองและอำภาศรี พ้อคำ(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการศึกษากับแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์.

บริสุทธิ์ อธิจิต.(2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปราณี ประวิชาพราหมณ์.(2556).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). การบริหารงานวิชาการ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พัชรี คงดี. (2556). **ขวัญและกำลังใจในกำลังปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน**

ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจิตร อาวะกุล.(2542). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โอเอชพรีนติ้งเฮ้าส์.

วิลาวลัย กันเปี่ยมแจ่ม(2556). **บริหารงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจพนักงานส่วน**

บริการท่าอากาศยานดอนเมือง บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด. มหาวิทยาลัย

นครพนม.

ศิริพงษ์ เสาภายน.(2558). **หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนว**

ปฏิบัติ.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.**

แสงสุรีย์ คำคู่ยและคณะ(2556). **การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา**

ของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานผลการวิจัยสำนักทะเบียน

และประมวลผลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อดุลย์ ทองจำรุ่ง.(2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล**

เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ . ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อนุตน์ พูลพัฒนา.(2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมาเลย์**

เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์(ประเทศไทย)จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ ประจวบเหมาะ.(2558). **กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการ**

ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม