

ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

ผจงจิต จันทน์สุทธิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จำนวน 100 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan โดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sample) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .935 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรกับผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี และ 21 – 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี และด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

บทนำ

ในองค์การแห่งการทำงาน ทุกองค์การจะต้องอาศัยปัจจัยหลัก 4 Ms อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) นั้น คนหรือทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และการที่จะทำให้คนหรือบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจ หรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ

สภาพทั่วไปในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยในปัจจุบันนี้ ยังมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากหน้าที่หลักอีกมาก เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ใจกลางเมือง มีการคมนาคมที่สะดวก ทำให้มีหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น เป็นสนามสอบบรรจุครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นสนามสอบภาค ก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เวลาในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 จำนวน 134 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 จำนวน 100 คน โดยการกำหนดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน ด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน และด้านอาคารสถานที่และการบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และหาความเชื่อมั่นโดย

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficeint) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check list) คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรกับผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน ด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน และด้านอาคารสถานที่และการบริการ

แบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความคิดเห็น เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t - test) แบบ Independent สำหรับสถานภาพทางเพศ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) สำหรับอายุและประสบการณ์ทำงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี และประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรกับ

ผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้เกียรติและเป็นกันเองกับครู

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการจากภาครัฐและโรงเรียนในการช่วยเหลือครูในยามเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อครูประสบปัญหาด้านการเงิน โรงเรียนมีเงินทดรองจ่ายให้ครูยืม

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านปริมาณการสอนและภาระงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของปริมาณงานพิเศษที่ได้รับในวันหยุดราชการ

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ

7. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นส่วน

ใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนข้อความรู้ซึ่งกันและกันของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

8. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นวิทยากรพิเศษให้กับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น ช่วยสอนกิจกรรมลูกเสือ ฯลฯ

9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านอาคารสถานที่และการบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทาง มีเส้นทางคมนาคมที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สื่อ อุปกรณ์ในห้องเรียนพร้อมใช้งาน

10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี และ 21 – 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า

ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี และด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี และครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี มีความคิดเห็น มากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะครูและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีสถานภาพที่มั่นคงอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber อ้างอิงในรัตนากาญจนพันธ์ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ยิ่งรัฐมีการพัฒนา และมีการขยายตัวของชุมชน เมือง การศึกษา เศรษฐกิจ ฯลฯ เพิ่มมากขึ้นเท่าใด รัฐก็ยิ่งต้องพึ่งพาอาศัยระบบราชการมากขึ้นตาม และแนวคิดของ Herzberg อ้างอิงในชนิสรา ศิลาณกิจ (2558, หน้า 30) กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุข - อนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรกับ

ผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการสอน สม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเพิ่งย้ายมาใหม่จึงต้องการรู้จักกับครูให้มากขึ้น เพื่อการบริหาร จัดการโรงเรียนและช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ตรงกับแนวคิดของ Good (1973 : p. 373 - 374) อ้างอิงในคำรงค์ศักดิ์ เขตวัง (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติ และความรู้สึกรักของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และตรงกับบริบทของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญ ซึ่งทำให้มีการส่งเสริมครูหรือแก้ปัญหาในด้านจัดการเรียนการสอนได้ทันทั่วถึง

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สวัสดิการจากภาครัฐและโรงเรียนในการช่วยเหลือครู ในยามเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Gilmer (1971: 280 – 283) อ้างอิงใน สุธานิธิ์ นุกุลอึ้งอารี (2555) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหาร และการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ที่ได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล จากภาครัฐอยู่แล้ว ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิต

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านปริมาณการสอนและภาระงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีบุคลากรใหม่จำนวนมาก ที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้ง บรรจุเป็นข้าราชการ จึงทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทาย สอดคล้องกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor อ้างอิงในศิริพงษ์ เสาภาชน (2558, หน้า 38) กล่าวว่า ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่ เหมาะสม ท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของ บุคลากรในแต่ละคน โดยการกระจายงานอย่างทั่วถึง

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตั้งแต่เปลี่ยนให้คนที่เข้ามาเป็นครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ทำให้ครูเป็นอาชีพที่สำคัญและได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow อ้างอิงในชนิสรา ศิลาณกิจ (2558, หน้า 30) ที่กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ ยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน ตรงกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาและบริบทของโรงเรียน สันติราษฎร์วิทยาลัยในด้านนี้

1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของบาร์นาร์ด อ้างอิงในเกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) กล่าวว่า สิ่งจูงใจด้านความดีใจในทางสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยมีกิจกรรมที่ครูต้องปฏิบัติร่วมกันเป็นจำนวนมาก การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องสำคัญ

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2442 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2556) กล่าวว่า ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนก่อตั้งและได้รับการสนับสนุนจากกรมตำรวจ(ชื่อเดิมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ) เกิดเป็นความร่วมมือกันด้วยดีเสมอมา

1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในด้านอาคารสถานที่และการบริการ ในภาพรวมอยู่ใน

ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทาง มีเส้นทางการคมนาคมที่หลากหลาย สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg's dual factorthory ที่กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุข-อนามัย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากโรงเรียนตั้งอยู่ใจกลางเมือง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเดินทางมาทำงานได้สะดวก

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพทางเพศนั้น ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นตามแนวคิดของ Herzberg ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุขอด (2551) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมโชค ประยูรขวง (2558) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยสรุปว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว ที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้□

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารเรื่องระบบส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย เพื่อประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรกับผู้บริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร มีการนิเทศการสอนสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้การส่งเสริมหรือคำแนะนำครูในการจัดการเรียนการสอนเมื่อไปนิเทศการสอนแล้วพบปัญหา
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการจากภาครัฐและโรงเรียน ในการช่วยเหลือครูในยามเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ แสดงให้เห็นว่าครูมีความมั่นใจในสวัสดิการของภาครัฐเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมจึงควรเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่นที่นอกเหนือจากภาครัฐให้มากขึ้น
3. ด้านปริมาณการสอนและภาระงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน
4. ด้านสถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ แสดงให้เห็นถึงความภาคภูมิใจในอาชีพของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพราะขวัญและกำลังใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน
6. ด้านการสนับสนุนการศึกษาจากสมาคมผู้ปกครองและครู/ชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ถือได้ว่าการให้การสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรร่วมมือกับชุมชนอย่างใกล้ชิด

7. ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทาง มีเส้นทางคมนาคมที่หลากหลายเป็นด้านที่ดี เพราะโรงเรียนตั้งอยู่ใจกลางเมือง ได้เปรียบโรงเรียนอื่น ๆ ผู้บริหารจะควรพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่น ๆ เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคม

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ (การปกครองส่วนท้องถิ่น). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชนิสรา ศิลานุกิจ. (2558). มนุษยสัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- ดำรงศักดิ์ เขตวัง. (2550). ศึกษาวิจัยและกำลังใจของครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด.
- ประเสริฐ สุขอด. (2551). ศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554). ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานข้าราชการครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. การค้นคว้าอิสระ (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2557). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- สมโชค ประยูรวง. (2558). ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ (การเมืองการปกครอง). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุธานี นุกูลอิงอารี. (2555). ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. ปริญญานิพนธ์ (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2560. http://www.onesqa.or.th/upload/download/file_975
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2558). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.

