

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

Factors Affecting Working Morale : A Case Study of Personnel
Working For Schools Under The Secondary Educational Service
Area Office 18

จารุวรรณ สุภาภรณ์*

Jaruwan Supaporn

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*

Tienkaew Liemsuwan

* คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และหาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 203 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า เมื่อนำตัวแปรอิสระ 17 ตัว เข้าสู่สมการตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายความผันแปรของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 29.10 แต่โดยพบว่ามีเพียงตัวแปร 5 ตัว ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ความเพียงพอของรายได้ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 5 ตัวนี้เท่านั้น ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีที่สุดคือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน; โรงเรียนมัธยมศึกษา; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine a level of working morale and factors affecting the working morale. The data were collected from 203 personnel working for schools under the Secondary Educational Service Office Area 18. The instrument was a questionnaire and the statistical tests included frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and multiple regression with Enter method.

The results of the study revealed that when processing 18 independent variables in the equation, they could predict 29.10 % of the working morale. However, it was shown that there were only five variables influencing working morale at a significant level of .05. These variables included educational level at a bachelor's degree, educational level higher than a bachelor's degree, single status, income adequacy, and work safety. Finally, the independent variables that were best predictive of working morale included educational level higher than a bachelor's degree, educational level at a bachelor's degree, single status, work safety, and income adequacy, respectively.

KEYWORDS: Working Morale; Secondary Schools; The Secondary Educational Service Office Area 18

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบันที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้มีชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความคิดทักษะและทัศนคติ จนสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา พร้อมทั้งเสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษาจึงจำเป็นสำหรับคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนา ควรมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ คือ “ครู” (อัญชลี อุดรกิจ, 2559)

“ครู” เป็นปัจจัยสำคัญของระบบการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในโรงเรียน เนื่องจากเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น หน่วยงานด้านการศึกษาก็จำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ซึ่งขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีความจำเป็น มีความสำคัญ และผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่าต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตนให้มีขวัญกำลังใจที่ดี เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดการสร้างสรรคเพื่อพัฒนาองค์กร เสริมสร้างระเบียบวินัยทำให้องค์กรเข้มแข็ง ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจองค์กรมากขึ้น และสุดท้ายทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์กร (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ชี้ให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น และผลสำเร็จของงานก็ออกมาดีด้วยเช่นกัน (ทิวากร ศิริพงษ์, 2556) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสุข ความพอใจ ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรคือ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายใต้กรอบแห่งความรัก ความสามัคคี ความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร (ไพโรจน์ คะเชนทร์, มปป.)

จากผลการสำรวจของสมาคมครูและอาจารย์แห่งสหราชอาณาจักร (The Association of Teachers and Lecturers: ATL) ที่ได้ทำการสำรวจครูฝึกสอนและครูที่เพิ่งได้รับบรรจุใหม่ พบว่า ร้อยละ 73 ของครูรุ่นใหม่ต้องการลาออกจากอาชีพครู และครูมากกว่าร้อยละ 54 มองว่าอีก 10 ปีข้างหน้าจะไม่สอนในห้องเรียนอีกต่อไป สำหรับเหตุที่ต้องการลาออกอันดับ 1 คือ ภาระงานที่หนักเกินไป อันดับ 2 คือ สังคมไม่เห็นคุณค่า อันดับ 3 คือ การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยคงที่ และเหตุผลอันดับ 4 คือ การประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

ซึ่งเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และไม่ยากที่จะทำงานจนคิดที่จะลาออกจากอาชีพครู (จิรประภา สายธนู, 2558)

ในส่วนของประเทศไทย พบว่าปัญหาสำคัญของครู คือ ปัญหาหนี้สิน ข้อมูลจากกระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามีครู 20,000 คน จากทั้งหมด 600,000 คน มีปัญหาหนี้สินเข้าชั้นวิฤติ กระบวนการแก้ไขปัญหานี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ดูแลในภาพรวมภายใต้กองทุนหมุนเวียนแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู แต่ด้วยวงเงินที่กำหนดให้กู้ยืมรายละไม่เกิน 2 แสนบาท ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพราะครูบางรายมีหนี้สินมากกว่า 3 แสน ถึงหลายล้านบาท สอดคล้องกับที่สวนดุสิตโพล สำรวจความคิดเห็นของครูทั่วประเทศเนื่องในวันครู หัวข้อสิ่งที่ครูอยากบอกนายกรัฐมนตรีอันดับแรก คือ ขอให้ดูแลความเป็นอยู่ครูให้ดีขึ้น ขึ้นเงินเดือน เพิ่มสวัสดิการ ให้การยกย่องเชิดชูเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 82.78 หนี้สินจึงเป็นปัญหาหนึ่ง ที่บั่นทอนกำลังใจในการอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู นอกจากนี้หนี้สิน อีกปัญหาหนึ่ง คือ การขาดแคลนครู หลายโรงเรียนยังขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา เพราะสาเหตุหลายประการ ทั้งการผลิตและบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด การคืนอัตรากำลังใจของสำนักงานข้าราชการครู ๑ กับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและกำลังคนภาครัฐไม่ตรงกัน และอีกหนึ่งปัญหาสำคัญ คือ ครูไม่มีคุณภาพที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิรูปการศึกษาไทยด้วย เพราะหากผู้เป็นครูซึ่งเป็นต้นทางของความรู้ให้กับเด็กและเยาวชนไทยไม่สามารถถ่ายทอดสิ่งที่เป็นประโยชน์ และนำไปพัฒนาต่อได้ การเรียนการสอน ก็ถือว่า สูญเปล่า (กองบรรณาธิการ วอยซ์ทีวี, 2558)

สำหรับพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 50 โรงเรียน จำนวนบุคลากรทางด้านการศึกษาแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน ครูจำนวน 3,679 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 135 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 78 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 826 คน และจากการที่ได้สอบถามอาจารย์ผู้สอนภายในโรงเรียนสังกัด สพม. 18 พบว่า ในแต่ละปีครูมีภาระงานเป็นจำนวนมาก โดยมีหน้าที่หลักคือการสอน ทำแผนการสอน การสอบ (การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน) นอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอน อย่างเช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม งานตัวชี้วัด โครงการ กิจกรรมประกวดแข่งขันต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านั้น ทำให้หน้าที่หลักคือการสอนนั้นถูกลดความสำคัญลงไป และภาระมากมายที่เกิดขึ้นนั้น ความเกี่ยวข้องกับการทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีความกังวลใจ มีแต่ความทุกข์ และทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก จึงส่งผลให้ครูขาดความภูมิใจในหน้าที่ และวิสัยทัศน์หลักขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ รวมถึงส่งผลให้ผู้เรียนขาดคุณภาพ (อ่อนศรี แซ่มชื่น, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ว่ามีปัจจัยใดบ้าง และบุคลากรในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะนำ

ผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

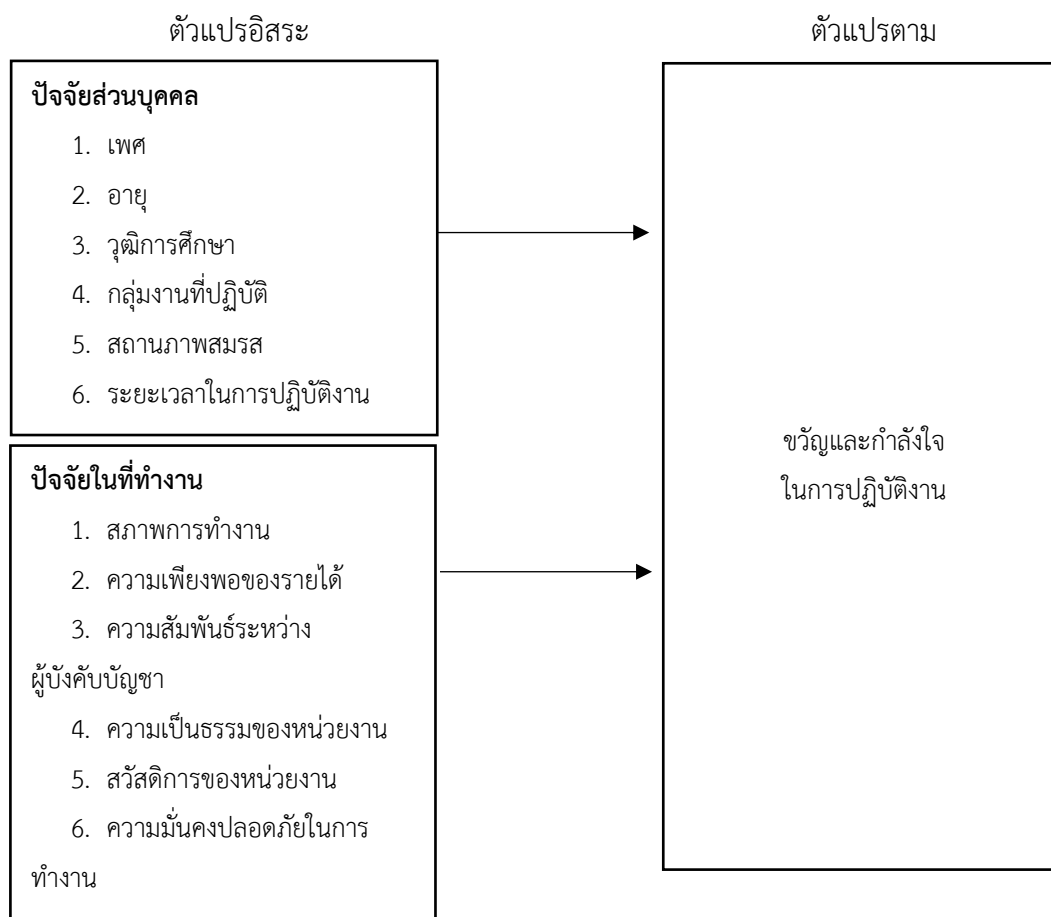
1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติ สถานภาพ สมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ศตพร ปิยะนรินาท, 2556) และ 2) ปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน (Flippo, 1971; Davis, 1967 อ้างถึงใน ศตพร ปิยะนรินาท, 2556; ชูรีนา คลานุรักษ์, 2547; Moore and Burne, 1956 อ้างถึงใน คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546; คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546) ความเพียงพอของรายได้ (Flippo, 1971; Davis, 1967 อ้างถึงใน ศตพร ปิยะนรินาท, 2556; ชูรีนา คลานุรักษ์, 2547; Moore and Burne, 1956 อ้างถึงใน คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546; ศตพร ปิยะนรินาท, 2556) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (Flippo, 1971; David, 1967 อ้างถึงใน ศตพร ปิยะนรินาท, 2556; ชูรีนา คลานุรักษ์, 2547; Moore and Burne, 1956 อ้างถึงใน คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546) ความเป็นธรรมของหน่วยงาน (Flippo, 1971; คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546; ฐิภารัตน์ สมสมัย, 2557) สวัสดิการของหน่วยงาน (Flippo, 1971; ชูรีนา คลานุรักษ์, 2547; Moore and Burne, 1956 อ้างถึงใน คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546; คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546; ฐิภารัตน์ สมสมัย, 2557) และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Flippo, 1971; Davis, 1967 อ้างถึงใน ศตพร ปิยะนรินาท, 2556; Moore and Burne, 1956 อ้างถึงใน คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546)

ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (กิจจกร สุนทรสวัสดิ์, 2556; จิตรลดา ศรีจันทร์ดี, 2557; ดวงพร ว่องสุนทร, 2556; ปิรันธรร คงจ้อย, 2559; ศุภางค์ เกาะสุวรรณ, 2546; ศุภางค์ วงษ์แจ้ง, 2551; อดุลย์ สิริสิทธินันท์, 2550; อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554; อรกาญจน์ ฉีดเสน, 2557)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 50 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น 4,852 คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.2 สำหรับสถิติการถดถอย (Regression) โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล Effect size = .15, Alpha = .05, Power = .95 และจำนวนปัจจัยทำนาย เท่ากับ 17 ตัว ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 203 คน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยการแบ่งรายชื่อโรงเรียนเป็น 2 จังหวัด คือจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง และทำการจับฉลากรายชื่อโรงเรียนในจังหวัดชลบุรีและระยอง จังหวัดละ 1 ครั้ง ได้โรงเรียนศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด 183 คน และโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม จังหวัดระยอง มีบุคลากรทั้งหมด 116 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทุกคนใน 2 โรงเรียน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 299 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 276 ฉบับ ซึ่งมากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความ 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยในที่ทำงาน มีข้อความทั้งหมด 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 1-5)
2. ความเพียงพอของรายได้ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 6-10)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 11-15)
4. ความเป็นธรรมของหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 16-20)
5. สวัสดิการของหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 21-25)
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 26-30)

ตอนที่ 3 การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อความ 6 ข้อ

สำหรับตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือการวิจัยมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่า Cronbach's alpha พบว่า ขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.954, 0.953, 0.899, 0.969, 0.812, 0.892 และ 0.919 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่า Cronbach's alpha ที่กำหนดคือ ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ การที่ผู้เข้าร่วมมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยและเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้วสามารถยุติการเข้าร่วมการวิจัยในช่วงใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยวิธี Enter

เกณฑ์การให้คะแนน

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

1.00-1.80 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด/ ปัจจัยในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมากที่สุด

1.81-2.60 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย/ ปัจจัยในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

2.61-3.40 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง/ ปัจจัยในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.41-4.20 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก/ ปัจจัยในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

4.21-5.00 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด/ ปัจจัยในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.48) มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 31.16) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.59) ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาการ (ร้อยละ 58.33) และมีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 57.25) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-2 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 25.00)

ข้อมูลปัจจัยในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในที่ทำงาน โดยรวม (n = 276)

ปัจจัยในที่ทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. สภาพการทำงาน	3.88	0.55	ดี
2. ความเพียงพอของรายได้	3.36	0.84	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.65	ดีมาก
4. ความเป็นธรรมของหน่วยงาน	3.83	0.75	ดี
5. สวัสดิการของหน่วยงาน	3.81	0.62	ดี
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.88	0.65	ดี

จากตารางที่ 1 บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี และมีความคิดเห็นต่อความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน (n = 276)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. มีความพึงพอใจในงานที่ทำ	4.24	0.62	มากที่สุด
2. มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นตลอดเวลา	4.32	0.62	มากที่สุด
3. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.30	0.63	มากที่สุด
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น และตั้งใจ	4.29	0.62	มากที่สุด
5. ให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนด			
เมื่อพบปัญหาทันท่วงที และเต็มใจแก้ไขอย่างรวดเร็ว	4.32	0.63	มากที่สุด

6. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนรวม	4.11	0.73	มาก
ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน			
ภาพรวม	4.27	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นตลอดเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือเมื่อพบปัญหาในกลุ่มตัวอย่างยินดีและเต็มใจแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น และตั้งใจให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนด และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.73$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 17 ตัว ก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple regression analysis พบว่าตัวแปรทุกตัวจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ยกเว้นตัวแปรอายุงานที่มีลักษณะการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นจึงได้มีการตัดข้อมูลที่เป็น Outliner ออก ซึ่งทำให้ข้อมูลเหลือจำนวน 248 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามขนาดตัวอย่างยังคงมีจำนวนมากกว่าขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ และเมื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson correlation coefficient พบว่ามีค่า r ไม่เกิน .70 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า Durbin Watson มีค่าเท่ากับ 1.83 อยู่ในช่วงที่กำหนด แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการกระจายตัวแบบอิสระ (Auto correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 331)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ($n = 248$)

ตัวแปร	B	SE	Beta
เพศ (ชาย = 0)			
หญิง	0.028	0.070	0.023
อายุ (ปี)	0.006	0.006	0.089

ตัวแปร	B	SE	Beta
วุฒิการศึกษา (อนุปริญญา/ ปวส. = 0)			
ปริญญาตรี	0.409*	0.148	0.355
สูงกว่าปริญญาตรี	0.493*	0.159	0.413
กลุ่มงานที่ปฏิบัติ (กลุ่มงานบุคคล = 0)			
ฝ่ายบริหาร	-0.058	0.150	-0.033
กลุ่มงานวิชาการ	-0.059	0.117	-0.052
กลุ่มงานการเงินและทรัพย์สิน	-0.186	0.152	-0.095
กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน	0.046	0.140	0.028
สถานภาพสมรส (หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ = 0)			
โสด	0.344*	0.172	0.303
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	0.218	0.156	0.194
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.000	0.012	-0.001
สภาพการทำงาน	0.134	0.073	0.131
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.018	0.063	0.020
ความเป็นธรรมของหน่วยงาน	-0.028	0.064	-0.038
สวัสดิการของหน่วยงาน	0.027	0.082	0.030
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.239*	0.073	0.280
ค่าคงที่	1.544	0.424	
R ² = 0.29 SEE = 0.49 F = 5.55 Sig. = .00			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อนำตัวแปร 17 ตัว เข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายความผันแปรของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 29.1 โดยพบว่ามีเพียงตัวแปรวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ความเพียงพอของรายได้ และตัวแปรความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 5 ตัวนี้เท่านั้น ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าระดับการศึกษาอื่น 0.49 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าระดับการศึกษาอื่น 0.41 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าสถานภาพสมรสอื่นอื่น

0.34 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ ความมีรายได้ที่เพียงพอเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น

0.11 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ ความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น 0.24 คะแนน

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีที่สุดคือ ตัวแปรวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้ความสำคัญในพัฒนาครูให้มีจิตสำนึก อุดมการณ์ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2560) และสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้ดีขึ้นตลอดเวลา มีความรักและผูกพันกับสถานศึกษา มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น และตั้งใจให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนด และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2560)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงานที่ปฏิบัติ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลดังนี้

วุฒิการศึกษา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะว่าวุฒิการศึกษาเป็นคุณสมบัติหนึ่งในการที่จะสมัครทำงาน ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และยังจำเป็นต้องใช้ในการกำหนดกลุ่มงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตนเองได้มากที่สุด และมีประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานของ ศตพร ปิยะนิรนาท (2556) ซึ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สถานภาพสมรส ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าสถานภาพสมรสเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความกังวล และไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ และไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะมีความกังวลใน

หลาย ๆ เรื่อง เช่น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานมีสถานภาพที่สมรสแล้วอาจจะทำให้แยกกับคู่สมรสและมีความกังวลได้ แต่ถ้าบุคลากรมีสถานภาพโสดก็จะทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

3. ปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบปัจจัยที่ส่งผลดังนี้

ความเพียงพอของรายได้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าในปัจจุบันรายได้เป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตของบุคลากรเนื่องจากจะต้องมีการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมากขึ้น เช่น การอุปโภค บริโภค การเก็บออมเพื่ออนาคต และการใช้บริการด้านต่าง ๆ ยังต้องมีการใช้เงิน เป็นต้น **และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน** เพราะว่าการที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยากที่จะทำงานตามความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ ไม่มีความคิดที่จะลาออก และมีความเต็มใจที่จะทำตามแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ความมั่นคงในอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากอีกอย่างหนึ่ง โดยทางสถานศึกษาควรคำนึงถึงเรื่องนี้ให้เป็นเรื่องที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Flippo (1971) Davis (1967 อ้างถึงใน ศตพร ปี ยะนิรนาท, 2556) ชูรีนา คลานุรักษ์ (2547) Moore and Burne (1956 อ้างถึงใน คมสันต์ วัฒนบารมี, 2546) ศตพร ปียะนิรนาท (2556) อนุตร์ พูลพัฒนา (2554)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็ไม่ควรละเลยในการที่จะเสริมสร้างและบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้มั่นคงและเพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างและพัฒนาขวัญและกำลังใจ ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความเพียงพอของรายได้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรของบุคลากร ดังนั้นรัฐบาลควรปรับฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอกับสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน และให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ และควรจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยเฉพาะสวัสดิการทางด้านที่พักให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยการผลักดันหรือส่งเสริมให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ

2. สถานศึกษาควรมีมาตรการเพิ่มความปลอดภัยให้กับครูในทุก ๆ ด้าน เช่น การเดินทาง สถานะการทำงาน เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้มากขึ้น
4. ผู้บริหารควรจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้าง เพื่อการกระจายภาระงานให้เหมาะสม และเป็นธรรม และเพื่อให้บุคลากรสนใจในงานและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการ วอยซ์ทีวี. (2558). ปัญหาครู..สิ่งที่ต้องเร่งแก้ระหว่างทางปฏิรูปการศึกษา. เข้าถึงได้จาก https://www.voicetv.co.th/read/155898?fbclid=IwAR18vrrAoJMDfrXCVyYSWJ7hKfJ6LPbof0DM-_FtfHcL3aG1sHjTtmsl1-A
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิจจกร สุนทรสวัสดิ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546). ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรประภา สายธนู. (2558). 5 เหตุผลหลักที่ทำให้คนอยาก “เลิก” เป็นครู. เข้าถึงได้จาก https://www.hotcourses.in.th/study-abroad-info/career-focus/five-top-reasons-leave/?fbclid=IwAR0wXhoMIRrcA64M91CypThliT_ymQWqqkK_UeHKWLjt168ur3JZrtXhy3c
- ชูรีนา คลานุรักษ์. (2547). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐิภรณ์ สมสมัย. (2557). ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิวากร ศิริพงษ์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิลันธ คงจ้อย. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ คะเชนทร์. (มปป.). **ขวัญและกำลังใจ. แหล่งการเรียนรู้วัดทุ่งพล ๗ บทความเพื่อการศึกษา, 1(1), 1-29.** เข้าถึงได้จาก <http://priroj.orgfree.com/pdf30/29ขวัญและกำลังใจ.pdf>
- ศตพร ปิยะนรินาท. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภางค์ เกาะสุวรรณ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนฆราวาส คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภางค์ วงษ์แจ้ง. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก.** สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด.** งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.** เข้าถึงได้จาก <http://www.spm18.go.th/2017/download.html>
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21.** เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/User/Downloads/kaarykradabkhunphaaphkhruuaitthyainstwrsthii_21.pdf.

- อดุลย์ สิริสิทธินันท์. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของครูตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษาเฉพาะโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 32 ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา รัฐประศาสนศาสตร์, สำนักศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- อนันต์ พูลพัฒนา. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรกาญจน์ ฉิดเสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต 1. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, 10(1), 96-115.
- อ่อนศรี แซ่มชื่น. (2562, 25 เมษายน). สัมภาษณ์.
- อัญชลี อุดรกิจ. (2559). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 1, 279-292.
- Flippo, E. B. (1971). **Principle of personnel**. New York: McGraw-Hill.