

ขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2

THE MORALE OF PERSONNEL IN WANGSAMMOR WITTAYAKAN SCHOOL  
UDORNTHANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปัญญาธิชต์ วงศ์พระธาตุ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ จังหวัดอุดรธานีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในสังกัดโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ จังหวัดอุดรธานีจำนวน 47 คน เป็นข้าราชการครู 44 คน พนักงานราชการ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 2 คน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ เรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติตามลำดับ โดยเฉพาะด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

Abstract

The objective of this research was to measure a level of working morale at the Wittayakan Wittayakan School, which is located in Amphur Wangsammor, Udonthani province. All personnel at this school were selected as a population in this study, and such populations were specific enough to provide a clear understanding of their particular situation and their understanding of morale. They were consisted of 47 people in total: 44 government teachers, 2 administrative clerks, and 1 government officer. The questionnaire was developed as the data collections; statistical keeping was measured in frequency percentage, mean, and standard deviation.

The finding revealed that the morale of Wangsammor Wittayakan School personnel in an overall were at a high level ( $\mu = 3.80$ ). Considering each aspect, it was found that 5 aspects were at a high level: a belonging to an organization aspect ( $\mu = 4.13$ ), a responsibility aspect ( $\mu = 4.02$ ), a satisfaction in their duty aspect ( $\mu = 3.90$ ), a success in their job aspect ( $\mu = 3.85$ ), and stability in their work aspect ( $\mu = 3.76$ ). However, the aspect of a process of their work ( $\mu = 3.49$ ), and a reward ( $\mu = 3.46$ ), were at a moderate level. Moreover, the aspect of a belonging to the organization had the highest mean ( $\mu = 4.13$ ), and the aspect of a reward had the least mean ( $\mu = 3.46$ ).

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และขณะนี้อยู่ในระหว่างการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร ตำรวจ และข้าราชการในส่วนอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้ระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของโครงสร้างของหน่วยงาน วิธีการทำงาน การปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรมการทำงานเพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น กล่าวคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดไว้ว่า การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลด

ขั้นตอนการปฏิบัติงานหารลดภาระกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น มีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกนึกคิดขวัญกำลังใจ และประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการโดยส่วนใหญ่ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตามนโยบายรัฐบาลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ หรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งหวัง และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปถึงทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญ คือ คน (Man) เงิน (Money) สิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) โดยเฉพาะคน เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งเป็นที่มาของประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดของงาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542: 3) คนจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากขวัญกำลังใจที่เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจ การวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจของส่วนบุคคลหรือขวัญกำลังใจขององค์กรอันเป็นส่วนรวม(Davis. 1987: 59) ขวัญกำลังใจ มีผลอย่างสำคัญต่อการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำตามคำขอร้องและคำสั่งด้วยความกระตือรือร้น ถึงแม้จะทำาหนักและเผชิญกับความยากลำบาก (Jucins. 1981: 288) ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานในองค์กร เพราะเมื่อขวัญกำลังใจของสมาชิกในกลุ่มดี ย่อมหมายถึงว่าวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือร่วมใจกันเพื่อเป้าหมายปรารถนาที่มาขัดขวางและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มีขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานดี ขวัญกำลังใจของผู้นำทำงานทุกคนดี งานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Yoder. 1986: 6) ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลาพร้อมทั้งคอยหมั่นตรวจขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพของงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

โรงเรียนวังสามหมอวิทยาคารซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา มีบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ตามลักษณะงานหลากหลาย โดยเฉพาะวิชาชีพครู มีอำนาจหน้าที่หรือภารกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน การจัดการศึกษา การพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ มีแนวคิดซึ่งสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ภารกิจดังกล่าวนี้ขับเคลื่อนโดยผู้ที่ทำหน้าที่ครูเป็นหลัก

ในสถานการณ์ปัจจุบันสภาพการทำงานของครูรวมถึงบุคลากรในหน่วยงานสังกัดโรงเรียนวังสามหมอวิทยาคาร ซึ่งมีทั้งหมด 47 คน ปรากฏปัญหาหลายประการที่ควรพิจารณา ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนในขณะที่ปัญหาการขาดแคลนครูก็ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ของโรงเรียน เช่น โครงการโรงเรียนดีใกล้บ้าน โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร กิจกรรมต่างๆ ที่ต้องจัดอย่างต่อเนื่อง งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดความก้าวหน้าของครูผู้สอนที่ต้องทำเอกสารซึ่งเป็นลักษณะของการรวบรวมผลงาน หรือครูบางคนมีความจำเป็นต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัดเหล่านี้ เป็นต้น ครูจึงต้องมีการเพิ่มขั้นเป็นเท่าตัวต้องทำงานอย่างหนักต่อเนื่องกันมาตลอดปี ญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร บุคลากรเกิดความอ่อนล้าและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้อยลงไปด้วยจึงเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพื่อนักเรียน

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนวังสามหมอวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างกระบวนการบริหาร การปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังสามหมอวิทยาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรโรงเรียนวังสามหมอวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 47 คน เป็นข้าราชการครู 44 คน พนักงานราชการ 1 คน และลูกจ้างชั่วคราว 2 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและเก็บข้อมูลในครั้งนี้ จัดทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนวังสามหมอวิทยาคาร สำนักงานเขตการศึกษาอุดรธานี เขต 2 เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเป็นส่วนหนึ่ง

ของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลตอบแทนและด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานจำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้หน้าหนึ่งของพฤติกรรมที่แสดงออก 5 ระดับ ซึ่ง แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ จัตุศุทธธานี

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติเพื่อหาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ สำนักงานเขตการศึกษาอุดรธานี เขต 2 จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำประเด็นที่พบมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมเป็นองค์กรที่บุคลากรรักองค์กรและยินดีที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่องค์กรก็จะเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเหนือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรโดยกำหนดตัวบ่งชี้ที่ 7.4 มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้นักศึกษาระดับมีความพึงพอใจในการทำงานและธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

ผลการวิจัยนี้ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แก้ไขปัญหาในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด ส่งผลให้งานเกิดความสำเร็จเกิดจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังที่ อรุณภรณ์ (2522: 20) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า สภาพที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จพยายามร่วมมือกันต่อสู้อุปสรรคและพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

2. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ดังที่ สุมเมธ เตียวิจิตร (2527: 54) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่าสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือเกี่ยวกับบรรยากาศของหน่วยงาน

3. ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตร ภูโคกสูง (2541: 123) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุด ดังที่ สตาห์ล (Stahl; อ้างในธงชัย สันติวงษ์. 2537: 8) ให้คำจำกัดความไว้ว่าขวัญกำลังใจหมายถึง สภาวะจิตใจซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงานและการเสียสละต่อหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเปี่ยมล้นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจึงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านดังที่ สุรชาติ กิมมณี (2535: 14) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานของคนในองค์กร เช่น รายได้ การมีส่วนร่วม ผู้นำ โดยความรู้สึกนึกคิดที่กล่าวมานี้จะแสดงออกให้เห็นเป็นรูปพฤติกรรมต่างๆ ใน

การทำงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่จะส่งเสริมผลผลิตขององค์กรและพฤติกรรมตรงข้าม เช่นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความหวังในการที่จะเจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยชาและความหวาดระแวง เป็นต้น

6. ด้านผลตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังที่ปรียาวงศ์อนุตรโรจน์(2535: 163-164) ยังได้ชี้ให้เห็นว่าขวัญมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 6.1 ลักษณะท่าทาง บทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและความสำเร็จขององค์กร
- 6.2 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
- 6.3 ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
- 6.4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี
- 6.5 สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน

6.6 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพของจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานเองรวมทั้งสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วย

7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังที่อุทธีรวิญญูโต (2531: 161-162) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของขวัญจำแนกได้ดังนี้

- 7.1 ขวัญจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
- 7.2 ขวัญสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
- 7.3 ขวัญจะเกื้อกูลให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคลเจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
- 7.4 ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
- 7.5 ขวัญจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 7.6 ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- 7.7 ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจและทำงานกับองค์กรนานเท่านาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารได้ทราบข้อมูลเพื่อพิจารณาและนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาเพื่อเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการให้ดียิ่งขึ้นโดยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินงานต่างๆ ในการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการที่จะเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมเป็นผลมาจากการที่บุคลากรได้รับ การตอบสนองความต้องการของตนอย่างดีพอแล้ว ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักและทำความเข้าใจว่า บุคลากรมีความต้องการอะไร อย่างไร เพื่อตอบสนองความต้องการตามสมควร ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากและน้อยอย่างเท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลที่มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันควรมอบหมายงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นธรรมชาติตามความสามารถของบุคลากร จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดโรงเรียนวังสามหมอวิทยาการ เช่น การปรับตัวสุขภาพจิต นิสัยทางการทำงาน เป็นต้น ควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตโดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ ตัวช่วยคู่กับการใช้แบบสอบถาม

## บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ ศรี (2543). **มนุษย์สัมพันธ์** กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา
- เกษม กลัดแพ. (2537). **ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี** ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถ่ายเอกสาร.
- จิรัฐิติ พึ่งนุสนธ์. (2540). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น** วิทยานิพนธ์ คม.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ่ายเอกสาร.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่** สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ฉลอง พูลพุ่ม. (2535). **ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์วิทยานิพนธ์** กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการเร่งด่วนตำรวจหน้า** ภาคนิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ เชื้อ นเพชช. (2533). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการที่สังกัดคณะต่าง ๆ** ใหม่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- ดวงใจ สมุทรวานิช. (2549). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงานส่วนกลาง** การกีฬาแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถ่ายเอกสาร.
- นรินทร์ แจ่มดำรัส (2544). **การพัฒนาองค์การ** กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- นุชลี โพธิ์วารการ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลัก กทรัพย์าน** ถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บข.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา
- พนัส หันนาคินาร์. (2526). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: พิชณศ.
- พรพรรณ นันทราวัน (2548). **ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท**. สารนิพนธ์ บข.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถ่ายเอกสาร.
- พุ่มชาย กิตติมาภิกรม (2537). **ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด(มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์. (2532). **ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลลออ. (2530). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกระบี่** ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลาถ่ายเอกสาร.
- วรรณ อาภาอดุล. (2545). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2535). **ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2536). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์** กรุงเทพฯ: พิชณศ.
- วิชัยดิสรระ; และคณะ. (2519). **ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2524). **พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สมศักดิ์ ชุมสาย. (2533). **กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า**. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมศักดิ์ สุขเสื่อ. (2542). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคเอสคอม เอ็นเตอร์ไพรส์จำกัด วิทยานิพนธ์ คอ. ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ภายเอกสาร.
- สรวงรักษ์ พุทธิฤทธิ์. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคนิโรรูปการศึกษา ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต1. ปรินญาณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายเอกสาร.
- สงวศ์ ชุกกลิ่น. (2533). ขวัญของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ปรินญาณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ภายเอกสาร.
- สาริยา น้อยสา. (2542). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภายเอกสาร.
- สุชา จันท์เอม (2524). จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาการพิมพ์
- สุเมธ เตียวอิสเรศ. (2537). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์
- สุรชาติ กลิ่นมณี. (2534). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนเอกชน สังกัดกรมการศึกษาเอกชน สานานิพนธ์ (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิฒ งามยั้ง. (2547). คุณลักษณะที่ดีของครูอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5. ปรินญาณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์. (2532). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิษณุโลก: โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์
- เสนาะ ตีเยาว์. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะตีเยาว์, และคณะ. (2525). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อดิศักดิ์ มาศยง. (2536). ขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น ภายเอกสาร.
- อรุณ รักรธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารกรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์
- อารี เพชรผูด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อุดม สารรัตน์. (2540). สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต (2531). หลักการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Boyd, William Allen. (March, 1994). Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variable: Perceptions of Social Class, Occupational Status, and Occupational Prestige. **Dissertation Abstracts International**. 54(9): 3274 – A.
- Brook, James Byron. (September, 1971). An Analysis of Community College Faculty Morale and Selected Factor. **Dissertation Abstracts International**. 25(3): 5744 – A.
- Bruce, Anne. (2003). **Building a High Morale Workplace**. New York: McGraw-Hill.
- Cook, Reese Clara. (1980, January). North Carolina Public School Teacher Morale During 1978 - 1979. **Dissertation Abstracts International**. 41(7): 2839 - A.
- David, Allred Clifton. (April, 1980). The Relationship Between Teacher Morale and the Principal's Administrative Leadership Style. **Dissertation Abstracts International**. 41(10): 4218 - A.
- Fippo, E.B. (1971). **Principles of Personnel Administration**. New York: Mc Graw-Hill.
- Folkins, Larry C. (1977, March). A Study of Teacher Morale in Secondary Schools. **Dissertation Abstracts International**. 37(9): 5483 - A.
- Galloweay, Joe Louis. (1975, October). A Study of Relationship Between Leader Behavior of Mississippi Public Elementary School Principals and Teacher Morale. **Dissertation Abstracts International**. 36(4): 1974 - A.
- George, Wasson David. (1980). Perceptions of the Directors and Supervisors on Communication Adequacy, Decision-Making, Leadership, and Morale in the Mississippi State Department of Education 1979-1980. **Dissertation Abstracts International**. 71(07): 2877 – A.
- Gloster, Arthur Spears II. (February, 1975). A Study of Faculty Morale in Selected Colleges and Technical Institutes in North Carolina. **Dissertation Abstracts International**. 35(8): 5074–A.

- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- James, Bina Michael. (January, 1980). A Study of Morale of Teachers of the Visually Handicapped in the Rocky Mountain High Plains Region – Implications for Administrators Regarding Teacher Burn – out and Attribution. **Dissertation Abstracts International**. 41(07): 3042 – A.
- James, Martetta Welch. (1983, August). Relationship of the School Principals Leader Behavior of Teacher Morale. **Dissertation Abstracts International**. 44(2): 185 – A.
- Masslow. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Brathors.
- Napier, Thomas Gayle. (November, 1966). Teacher Morale. **Dissertation Abstracts International**. 27(5): 1228 - A.
- Ovard, Glem F. (1966). **Administration of the Changing Secondary School**. New York: Macmillan.
- Perry, Carol Moss. (1977, January). The Relationship between Teacher Morale and the Principal's Attempt to Improve Teacher Performance. **Dissertation Abstracts International**. 37(7): 4083 - A.
- Pynes, Joan. (2004). **Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Senll, Scott. (2007). **Human Resource Management**. Mason, HO: Thomson/South-Western.
- Sommers, Norman Louis. (September, 1970). Factor Influencing Teacher Morale in Select Secondary School. **Dissertation Abstracts International**. 31(3): 986 – A.
- Salaman, Storey; & Other. (2005). **Strategic Human Resource Management**. London: SAGE.
- Swaringim, Carl Thomas. (1982, December). A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis County Missouri. **Dissertation Abstracts International**. 34(6): 1785 - A.
- Van Dersal, William R. (1968). **The Successful Supervisor in Government and Business**. New York: Harper and Publisher.
- Yoder, Dale. (1972). **Personnel Management and Industrial Relations**. New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.