**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย**

**MORALE IN TEACHERS’ S PERFORMANCE SCHOOLS UNDER  
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION**

**IN POMPRAP SATRUPHAI DISTRICT**

ภัณฑิรา อภิธรรมวิริยะ ดร.วิเชียร อินทรสัมพันธ์ ดร,นิรันดร์ สุธีนิรันดร์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ใน 5 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จำนวน 47 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ  
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**คำสำคัญ :** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to study the morale teachers’s performance schools under Bangkok metropolitan administration in Pomprap Satruphai District in 5 aspects. The population included 47 personal. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist and were statistically analyzed by percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The finding revealed that the morale in teacher’s performance schools under Bangkok metropolitan administration in Pomprap Satruphai District was generally found at high level. After item analysis, all of them could be rated by mean score in descending order as follows: responsibility, job characteristic and recognition.

**Keyword :** Morale in Performance

**บทนำ**

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นในระยะที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ประสบวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะด้านการศึกษาไทยพบว่า การจัดการศึกษาของไทยที่มีมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานนั้นมีความล้าหลัง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศไทยไม่มีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ในประชาคมโลก จากสภาพการขาดคุณภาพในการจัดการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทั้งภาครัฐ  
ภาคเอกชน และประชาชนได้ร่วมผลักดันให้มีการปฏิรูปการศึกษาและก่อให้เกิดมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ขึ้นเพื่อใช้เป็นตัวชี้นำให้การจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างคุณภาพ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมโลกต่อไป การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อมๆ กัน และต้องเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคม เปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2543 น.1) ในบรรดาทรัพยากรบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money)  
วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร ได้แก่ทรัพยากรคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี(2544,น.2) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า องค์การทุกองค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่อยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าจากการบริหารส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นถึงทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้นครูเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งด้วยบทบาทที่สำคัญของครูที่มีต่อการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา แม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน  
การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อ และอุปกรณ์การสอน ตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใด การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร หากไม่มีการเตรียมบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่ครู การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ  
อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจอาจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดีงามต่าง ๆ ให้เด็กเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ ส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนการใช้ชีวิต  
ในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน (ประกอบ คุณารักษ์  
และคณะ,2543;อ้างใน เกียรติพันธ์ หนูทอง,2549)

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ  
ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ตัวชี้วัดให้เห็นถึงความสำเร็จอยู่ที่คุณภาพของคน  
นักบริหารที่ดีจึงต้องทำหน้าที่ดูแลและเอาใจใส่ช่วยเสริม เพื่อจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ เพราะมนุษย์เรานั้นมีความต้องการทางใจ มีอารมณ์มีความรู้สึก  
มีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกไม่เหมือนกัน จากความต้องการของมนุษย์นั้น ขวัญและกำลังใจ เปรียบได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตร  
อาระกุล (2542,น.224) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ เกิดความกระตือรือร้น บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จภายในองค์กรที่มีระบบการบริหารที่ดี มีการนิเทศงาน มีการติดตามประเมินผล ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบาย การให้บำเหน็จรางวัลมีความสำคัญและส่งผลต่อขวัญของคนในองค์กรเดียวกัน

การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาด  
ความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย นอกจากจะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้ว ยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานกิจกรรมอื่นๆอีกมากมาย นอกจากนี้ยังมีการย้ายออกจากโรงเรียนเพื่อไปในโรงเรียนในสังกัดอื่นๆอย่างต่อเนื่อง ในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กำลังประสบปัญหาในการทำงานซึ่งอาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ข้าราชการครูมีความรู้สึกว่าตนถูกทอดทิ้งให้ทำงานอย่าง  
โดดเดี่ยวผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้โอกาสในการส่งเสริมความก้าวหน้า ทั้งยังติดระบบแบบเก่า ฯลฯ  
แต่สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถมองข้าม คือ การสร้างแรงจูงใจ ดังนั้น ครู ถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้ เพราะจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อ  
การพัฒนาการผลิตและการใช้ผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบ  
การบริหาร เพื่อให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อใช้ทบทวนหลักเกณฑ์  
การพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิเช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบำรุงขวัญ และวางแผนปรับปรุงคุณภาพ  
การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

**ขอบเขตของการวิจัย**

**ตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ประชากรคือครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร  
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 4 โรงเรียน จำนวน 47 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จใน  
การทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ด้านความรับผิดชอบ และ  
5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าร้อยละ วิเคราะห์วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ใน 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (****) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545,น.100) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ผลการวิจัย**

ตอนที่ 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 80.85  
มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด  
จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 70.21 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน  
26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32

ตอนที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
ส่วนด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ซึ่งมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนครูผู้สอนมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ด้านการยอมรับนับถือ** พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานของครูผู้สอนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยและยกย่องในผลงานที่ครูผู้สอนทำสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนรู้สึกว่าตำแหน่งงานของครูผู้สอน มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ถ้าครูผู้สอนมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ครูผู้สอนก็ยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม ส่วนงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครูผู้สอนปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีโอกาสได้รับมอบหมายงานให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้นและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีมาตลอด ส่วนครูผู้สอนมีโอกาสได้รับมอบหมายงานให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้นและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ** พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้สอนได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ให้ทำ และครูผู้สอนมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน ส่วนการพิจารณาความดีความชอบ  
ในหน่วยงานของครูผู้สอนมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**อภิปรายผล**

จากผลการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย พบว่า ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย มีขวัญกำลังใจใน  
การปฏิบัติงาน มีความภูมิใจ พอใจ ที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ส่งผลต่อ  
ขวัญกำลังใจในการปฎิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1987, p.80) พบว่า  
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน(Needs for actualization) เป็นลำดับขั้น  
ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่ทุกคนอยากจะได้และอยากจะเป็นเพราะความสำเร็จเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจใน  
การปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาวดี ยืนยง (2556) ได้ศึกษา  
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวัดโพธินิมิตร สำนักงานเขตธนบุรี  
สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน  
วัดโพธินิมิตร สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่างานที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ปฏิบัตินั้นได้รับความไว้วางใจ  
จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ลิ้มตระกูล (2554)  
ที่ได้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง พบว่า  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจ ความเชื่อถือ ศรัทธา การยกย่องชมเชย การยอมรับฟังความคิดเห็นและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาวดี ยืนยง (2556) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวัดโพธินิมิตร สำนักงานเขตธนบุรี  
สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวัดโพธินิมิต  
สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีขวัญและกำลังใจใน  
ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า งานที่ปฏิบัตินั้นมีส่วนช่วยเหลือสังคมใน  
การให้ความรู้ ให้การศึกษา อบรมสั่งสอน และดูแลบุตรหลานในชุมชน ยังให้ความช่วยเหลือ  
ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัด รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย รู้สึกว่างานในตำแหน่งงานมีเกียรติ  
มีศักดิ์ศรี ถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ก็ยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม ส่งผลให้ครูผู้สอน  
มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา อินสว่าง(2552) ได้ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความมั่นคงปลอดภัย  
ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทูร วันโท (2558) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
วังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใน 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
มีขวัญและกำลังใจในด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่ามีการบริหารจัดการที่ดี บริหารงาน  
บริหารคนอย่างสมดุลกันใช้หลักการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานสร้างความพึงพอใจให้ครูทำงานได้อย่าง  
มีความสุข

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย มีโอกาสได้รับมอบหมายงานให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้นและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีมาตลอด ส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริขวัญ ปูเงิน (2554)  
 ที่ได้ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ  
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนชาต ทัศนศร (2552) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจใน  
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีวารีน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2  
พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีวารีน้อย  
ในภาพรวมมีระดับมาก ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าครูมีความตระหนักรับผิดชอบต่อหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพครู  
รวมทั้งยังมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี ประกอบกับการจัดการให้มี การอบรมเชิงปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย รู้สึกว่าผู้บริหาร  
มีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนแก่ครูผู้สอนเพื่อให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาในเรื่องที่มีความถนัดและในเรื่องที่มีความสนใจ เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้  
ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ  
ให้ทำ ส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
จันทร์จิรา แก่นจันทร์ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับขวัญกำลังใจใน  
การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่  
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
ที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
สมเจตน์ จันทร์กระจ่าง (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 พบว่า

ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะโรงเรียนสนับสนุนให้โอกาสครู  
ได้ศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้น ทำให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

**ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอเพื่อการปฏิบัติ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานผู้บริหารควรจะสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนได้ตั้งเป้าหมายและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตรงเป้าหมายที่วางไว้และส่งเสริม สนับสนุนใน  
การทำผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูผู้สอน และเกิดผลดีต่อสถานศึกษา

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานควรจะมีการยกย่อง ชมเชยครูผู้สอน  
เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงผ่านไปด้วยดีด้วยความจริงใจ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดง  
ความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนได้แสดงศักยภาพของตนเอง  
ที่มีอยู่ให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เห็น ทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากได้รับการยอมรับนับถือ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติผู้บริหารควรจะเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้  
ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานตามลักษณะของงานนั้น ๆ และเกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

4. ด้านความรับผิดชอบผู้บริหารควรจะมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบ  
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นเหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ ความสามารถ มอบอำนาจใน  
การตัดสินใจและรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน ควรกระจายงานและมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกันทั่วถึงทุกคน เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพและ  
มีประสิทธิภาพ เพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารควรจะสร้างความมั่นใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษามั่นใจถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้น ว่ามีความโปร่งใสและ  
ความยุติธรรม โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้ครูผู้สอนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อความโปร่งใสและยุติธรรมใน  
การทำงาน ทั้งนี้อาจใช้ระบบประเมินรอบทิศทางจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน  
จากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสมดุล ส่งเสริมให้มีการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง  
สนับสนุนหาทุนการศึกษาให้เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูผู้สอนมากขึ้น ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจระหว่างครู และบุคลากรในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ  
ในการทำงานให้ทั่วถึง

**บรรณานุกรม**

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2543). **การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ.

จันทร์จิรา แก่นจันทร์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด.(2545). **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สุรีวิริยสาส์น.

ปริญญา อินสว่าง. (2552). **การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พยอม วงศ์สารศรี. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยราชภัฎ  
สวนดุสิต.

รัตนาวดี ยืนยง. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนวัดโพธินิมิต  
สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วัฒนชาต ทัศนศร. (2552). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีวารีน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วิทูร วันโท. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร อาวะกุล. (2542). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้น ติ้งเฮ้าส์.

ศิริขวัญ ปูเงิน. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่.** สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สมเจตน์ จันทร์กระจ่าง. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฎิบัติงานของครูโรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑติ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุภาวดี ลิ้มตระกูล. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Maslow,A.H.(1987) **Motivation and personality**. (3rd ed.) New York : Harper Row.