

EXPECTATIONS FOR MORALE IN THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE EDUCATION DIVISION A MUNICIPAL OFFICE

Nareerat PHIWKELIYN¹, Sopee WIWATCHANKIT¹ and Naitawan KUMHOM^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; ntawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 19 September 2024

Revised: 3 October 2024

Published: 17 October 2024

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) study the level of expectations 2) study the level of morale in working. 3) Study the relationship between expectations and morale in the performance of educational personnel. Under the Education Division a municipal office. The sample group used in this research was 385 educational personnel. The instruments used for data collection were. It's a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency distribution. Finding percentages, averages, standard deviations and the Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) Overall expectations were at a high level. When considering each aspect It was found that number 1 was internal power, followed by external rewards in that order. 2) Overall morale at work is at a high level. When considering each item, it was found that number 1 was job security, followed by job responsibility, and the last ranking is salary and benefits, respectively. 3) Relationship between expectations and morale at work It was found that the pair with the highest relationship was Expectation, which had a positive relationship with morale at work at the level at the statistical significance level of .01

Keywords: Expectation, Morale, Performance

CITATION INFORMATION: Phiwkeliyn, N., Wiwatchankit, S., & Kumhom, N. (2024). Expectations for Morale in the Performance of Educational Personnel under the Education Division a Municipal Office. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 86

ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง

นาริรัตน์ ผิวเกลี้ยง¹, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ¹ และ ในตะวัน กำหอม^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความระดับความคาดหวัง 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคาดหวัง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมาคือ รางวัลภายนอก ตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: นาริรัตน์ ผิวเกลี้ยง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ และ ในตะวัน กำหอม. (2567). ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 86

บทนำ

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทุกๆ สถานการณ์ ภาวะผู้นำในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลใ้มน้าวบุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตาม ควบคุม ตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่นๆ ในหลายๆ วิธี เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรับผิดชอบ ให้อำนาจหน้าที่และความไว้วางใจในการตัดสินใจและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ทำทลายความสามารถของบุคคลในวงการศึกษา เพราะย่อมจะหมายถึง การได้มาซึ่งอำนาจในตำแหน่งที่ได้รับไปผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ในตำแหน่งนั้นนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานการศึกษาหรือไม่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องนำไปพิจารณา รวมทั้งขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจของบุคคลหรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis, 1987: 59 อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน. 2558)

ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลา พร้อมทั้งคอยหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากรคุณนั้นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือ การให้ความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถือว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยขวัญกำลังใจดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (Litwin & Stringer, 2002: 65 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความสามารถ มีคุณค่า และมีความชำนาญ จนกลายเป็นทุนมนุษย์ขององค์กร ให้องค์กรใช้ทุนมนุษย์ไปแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มี Competency ก็เท่ากับช่วยให้บุคลากรมีความใฝ่รู้ ความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนตลอดไป โดยทุนมนุษย์สร้างได้จากการส่งเสริมให้มนุษย์ในองค์กรมีมูลค่าเพิ่ม มีความสามารถเพิ่มโดยการฝึกอบรมจนเชี่ยวชาญ เกิดทักษะความชำนาญ เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เกิดการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ เป็นตัวช่วยสร้างการจัดการความรู้ในองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายโอน แร่ความรู้ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นความสำเร็จที่องค์กรจะสร้างทุนมนุษย์ไปแข่งขันกับองค์กรอื่น (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555) จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารงานมีนัยสำคัญ ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย โดยสร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน กำหนด

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย ผู้ศึกษาสนใจเกี่ยวกับความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง ว่า มีความคาดหวังในแบบใด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ความคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

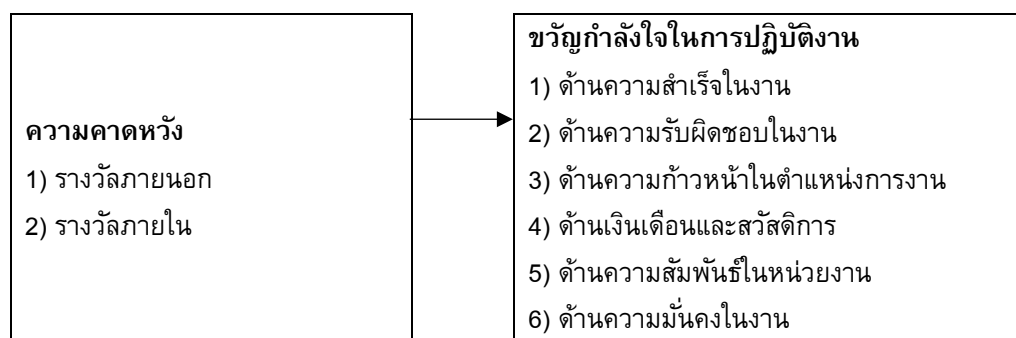
การทบทวนวรรณกรรม

ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยศึกษาแนวคิดของ Victor Vroom (1964: 122 อ้างถึงใน อภิวัฒน์ สมานธิ, 2563) รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา (Herzberg et al., 1959: 60-63 อ้างถึงใน จิตต์สุนัน พรหมคลวัฒน์, 2552) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน

สมมติฐานการวิจัย

ความคาดหวังส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง เป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ซ้ำตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ . 972

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมาคือ อำนาจภายนอก ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง

ความคาดหวัง	M	SD	ระดับความคาดหวัง	อันดับที่
1) รางวัลภายนอก	3.80	0.75	มาก	2
2) รางวัลภายใน	3.91	0.69	มาก	1
รวม	4.02	0.58	มาก	

ผลการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับขวัญกำลังใจ	อันดับที่
1) ด้านความสำเร็จในงาน	4.02	0.90	มาก	5
2) ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.15	0.99	มาก	2
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.05	0.88	มาก	4
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.44	0.87	มาก	6
5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.09	0.68	มาก	3
6) ด้านความมั่นคงในงาน	4.18	0.62	มาก	1
รวม	4.05	0.73	มาก	

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง ในภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ความคาดหวัง		
	รางวัลภายนอก (X1)	รางวัลภายใน (X2)	ความคาดหวัง (Xtot)
ด้านความสำเร็จในงาน (Y1)	.66**	.59**	.77*
ด้านความความรับผิดชอบในงาน (Y2)	.57**	.42**	.49**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Y3)	.63**	.48**	.72**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Y4)	.55**	.46**	.55**
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Y5)	.59**	.47**	.63**
ด้านความมั่นคงของงาน (Y6)	.60**	.53**	.70**
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Ytot)	.70**	.59**	.75**
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (Xtot) กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (Xtot) กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก ($r = .75$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความคาดหวังรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ รางวัลภายนอก (X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ในระดับปานกลาง ($r = .70$) รองลงมาคือ รางวัลภายใน (X2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ในระดับปานกลาง ($r = .59$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (Xtot) กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันอันดับที่ 1 คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับด้านความสำเร็จในงาน (Y1) ในระดับมาก ($r = .75$) รองลงมาคือ ความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความมั่นคงของงาน (Y6) ในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความความรับผิดชอบในงาน (Y2) ในระดับปานกลาง ($r = .49$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ รางวัลภายนอก (X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จในงาน (Y1) ($r = .66$) รองลงมาคือ รางวัลภายใน (X2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จในงาน (Y1) ($r = .59$)

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง

ความคาดหวัง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot)		
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
รางวัลภายนอก (X1)	.70**	ปานกลาง	ทางบวก
รางวัลภายใน (X2)	.59**	ปานกลาง	ทางบวก
ความคาดหวัง (Xtot)	.75**	มาก	ทางบวก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ความคาดหวัง (Xtot) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ในระดับมาก ($r = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ รางวัลภายนอก (X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ในระดับปานกลาง ($r = .70$) รองลงมาคือ รางวัลภายใน (X2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Ytot) ในระดับปานกลาง ($r = .59$)

สรุปและการอภิปรายผล

1) ผลการวิจัยพบว่า การความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ อำนวยภายใน รองลงมาคือ รางวัลภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัย อรรถพ จินะวัฒน์ (2560) เรื่อง การพัฒนาของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผน การพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลางบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครูและยังสอดคล้องกับ Ray (1987: 24-A อ้างถึงใน สุระสิทธิ์ คะลิ์ล้วน, 2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบผลสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ สำหรับเงินเดือน ความมั่นคงในงานนั้น เป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะของงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gowin (1999: 1336-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของครู รัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู 4) ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ 5) ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อ วัฒนธรรม ขนาดของโรงเรียน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6) ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ พิลาศรี

(2564) เรื่อง ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อันดับที่ 1 คือ อำนาจภายใน รองลงมาคือ รางวัลภายนอก

2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970: 69 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) คือ 1) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มี 5 ลำดับขั้น จากความต้องการขั้นต่ำถึงความต้องการขั้นสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง 3) ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม 4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธรณ์ จิปิน (2550) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ 2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ พิลาศรี (2564) เรื่อง ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกองการศึกษา สำนักงานเทศบาลแห่งหนึ่ง พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ รางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ รางวัลภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Reardon (อ้างถึงใน ประสาน วงศ์ใหญ่, 2549) กล่าวว่า อำนาจเป็นลักษณะที่สำคัญที่ปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (Social System) ทุกระบบในองค์กรทางทหารทุกๆ หน่วยก็จะมีบุคคลผู้หนึ่งซึ่งมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการหรือแม้กระทั่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัย หรือที่ทำงานที่มีความเสมอภาคกัน ก็ยังต้องมีบางคนซึ่งได้รับการมอบหมายให้พูดว่า ขอขอบคุณ ทุกท่านที่ได้ร่วมมือร่วมใจ และในตอนนี้เป็นสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ ฟังดูแล้วไม่อาจถูกใจนักแต่ไม่มีสังคมหรือองค์กรในสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจเช่นเดียวกับ Wiles (1953: 229-231 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) กล่าวว่า กลุ่มจะมีความสามัคคี มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อบุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ พิลาศรี (2564) เรื่อง ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ รางวัลภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน

ระดับปานกลาง รองลงมาคือ รางวัลภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใส สม่าเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะถ้าผู้บริหารรู้จักการเป็นผู้ควบคุมทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่าจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเนื่องมาจาก อำนาจการให้รางวัล เปรียบเทียบกับอำนาจการบังคับบัญชาในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จำลอง นักพ่อน. (2558). *การบริหารงานทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธรรณ จีปิ่น. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่าย อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. วารสารนักบริหาร.*
- ประสาน วงศ์ใหญ่. (2549). *สุดยอดศิลปินผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ชนนิยม.*
- สุระสิทธิ์ คะลีลวัน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อมรรตน์ พิลาศรี. (2564). *ความคาดหวังต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข.*
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2560). *การพัฒนาดนของผูประกอบวิชาชีพครูผูประกอบวิชาชีพครู. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข.*
- Gowin, C. B. (1999). A study of teacher morale in Souther Illinois. *Dissertation Abstracts International*, 43, 1336.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).