



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ภาคภูมิ เชื้อสวย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

นายภาคภูมิ เชื้อสวาย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เสนอโดย
นายภาคภูมิ เชื้อสวอย เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)

วันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วันยานช เฉวียงหงส์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์
ชื่อนักศึกษา	ภาควณิณี เชื้อสวาย
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 2. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.961 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม อาจารย์ ดร.สรราชัย ชูชีพ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม และ อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ เจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้ค้นคว้าอิสระได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และ ขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

ภาคภูมิ เชื้อสววย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	14
องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	18
ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	19
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์.....	22
ทฤษฎีแห่งการยอมรับและกฎความพึงพอใจของบาร์นาร์ด.....	23
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก.....	24
ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์.....	26
ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์.....	28
ทฤษฎีแรงจูงในการทำงานของลือค.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	39
ความมั่นคงในการทำงาน.....	39
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	43
ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	48
ความสำเร็จในการทำงาน.....	53
สภาพการทำงาน.....	58

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
คำตอบแทนและสวัสดิการ.....	63
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.....	70
บทบาทอำนาจและหน้าที่.....	70
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.....	72
ทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
งานวิจัยในประเทศ.....	74
งานวิจัยต่างประเทศ.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	120
สมมติฐานการวิจัย.....	120
วิธีดำเนินการวิจัย.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	122
อภิปรายผล.....	125
ข้อเสนอแนะ.....	132

	หน้า
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	149
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามในการวิจัย.....	156
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	162
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	164
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการวิจัย.....	170
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	172
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	175
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	187

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1	สรุปการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน... 32
ตาราง 2	การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... 33
ตาราง 3	จำนวนสถานศึกษา นักเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามรายอำเภอ..... 70
ตาราง 4	จำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามจำนวนนักเรียน 3 ขนาด..... 71
ตาราง 5	จำนวนข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ..... 71
ตาราง 6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา..... 96
ตาราง 7	จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 104
ตาราง 8	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ภาพรวม..... 105
ตาราง 9	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน..... 106
ตาราง 10	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน..... 107
ตาราง 11	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน..... 108
ตาราง 12	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 109
ตาราง 13	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน..... 110
ตาราง 14	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... 111
ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ..... 112

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาความคิด ระบบการศึกษาของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่สำนักงานเลขาธิการการศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลและจัดให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

หัวใจสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร เนื้อหาวิชา สื่อการเรียนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ตลอดจนบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ คือ ครูผู้สอน เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรทั้งในส่วนของการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนไปปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สรุปความว่า ครูคือบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา โดยหน้าที่และบทบาทหลักของครูคือการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดีงาม สร้างพัฒนาการของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาตัวนักเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ อันจะทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นกำลังใน

การพัฒนาประเทศชาติ (ปฏิพัทธ์ ใจดี, 2558) รวมไปถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษา ทั้งในส่วนเกี่ยวข้องกับงานอบรมนักเรียน งานปกครอง งานแนะแนว งานธุรการ งานกิจกรรมพิเศษของนักเรียน งานติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชน และงานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับด้านการศึกษา ซึ่งบทบาทหน้าที่ของครูจึงมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา (วิไลพร ยศยิ่ง, 2554)

ปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ การบรรจุข้าราชการครูไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในภาคธุรกิจเอกชนแล้ว เงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการครูบรรจุใหม่ การให้ค่าตอบแทน ความท้าทาย และความก้าวหน้าในอาชีพถือว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ เนื่องจากครูเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อยจึงไม่ดึงดูดใจให้คนเก่งๆ เลือกลงมาเรียนและมาทำงานเป็นครูก่อนนัก รวมทั้งระบบการทำงานที่ข้าราชการครูต้องอยู่ภายใต้ระบบการบริหารแบบราชการแบบรวมศูนย์ ที่เน้นเรื่องการทำตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการพัฒนาการทำงานด้วยตนเองเท่าที่ควร และครูแต่ละคนไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในอาชีพครูที่จะอุทิศตนและพัฒนาตัวเองให้ทำงานดีขึ้น (สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2563) นอกจากนี้ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งคือปัญหาหนี้สิน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากลัทธินิยมการบริโภคสูงกว่าระดับรายได้ รวมทั้งภาระงานอื่นๆ ที่ครูต้องทำนอกเหนือจากงานสอนหนังสือคือ งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นงานที่ไม่มีเวลา ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนและปฏิเสธไม่ได้ ล้วนเป็นปัญหาค้นหาหนทางและกำลังใจในการทำงานของอาชีพครู (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

สอดคล้องกับรายงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประจำปี 2562 ปรากฏว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทของผู้บริหาร ทั้งปัญหาจำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมากระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในบางโรงเรียนมีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนเนื่องจากจำนวนครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน รวมทั้งปัญหาเมื่อครูสอนในรายวิชาที่ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความรู้ความสามารถ ตลอดจนการที่ครูมีเวลาสำหรับเตรียมการสอนและอยู่ในชั้นเรียนน้อยลง เพราะต้องทำงานด้านธุรการ งานเอกสาร งานประกวด และงานประเมินโครงการต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น ส่วนมากมุ่งดูที่ผลการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเป็นหลักจนละเลยการพิจารณาที่คุณภาพของตัวนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2562) จะเห็นได้ว่าปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นปัจจัยที่ฉุดรั้งขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งมีทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจากการบริหารและปัจจัยที่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ

ดังนั้นการที่จะทำให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากภารกิจของบุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น การที่สถานศึกษามีทรัพยากร มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าบุคลากรในสถานศึกษาเหล่านั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใด (ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์, 2559) ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ อันสะท้อนถึงการแสดงออกทางภาวะจิตใจ ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคลากรในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และส่งผลต่อการจงใจสมาชิกของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ (อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์, 2558) สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เป็นตัวกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยขวัญและกำลังใจที่ดีย่อมทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556) ดังนั้นในการดำเนินงานบริหารการศึกษา สิ่งไม่ควรมองข้ามคือการให้ความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารทั้งในส่วนหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบำรุงขวัญและกำลังใจของครู เมื่อครูมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (นิตยา ป่องเรือง, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดูแลรับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอโคกสำโรง อำเภอลำไ้ และอำเภอบ้านหมี่ ประกอบไปด้วยบุคลากรข้าราชการครูที่มีความหลากหลาย ต่างเพศ ต่างวุฒิการศึกษา ต่างภูมิลำเนา ตลอดจนมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ดำเนินงานตามพันธกิจในการสนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ได้เล็งเห็น

ความสำคัญและมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การมอบเกียรติบัตรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่สถานศึกษาเพื่อยกระดับผลการสอบ O-NET การประชุมสัมมนาทางวิชาการ และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุการเยี่ยมโรงเรียนเพื่อให้ขวัญและกำลังใจผู้บริหาร ครู ในการเรียนการสอน การสร้างขวัญกำลังใจเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษาสู่การพัฒนาผู้เรียน การมอบเกียรติบัตรแก่ครูผู้สอนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพครู เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2562)

จากการที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารงานด้านต่างๆ เพื่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และส่งผลให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล ที่จะส่งเสริมและพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

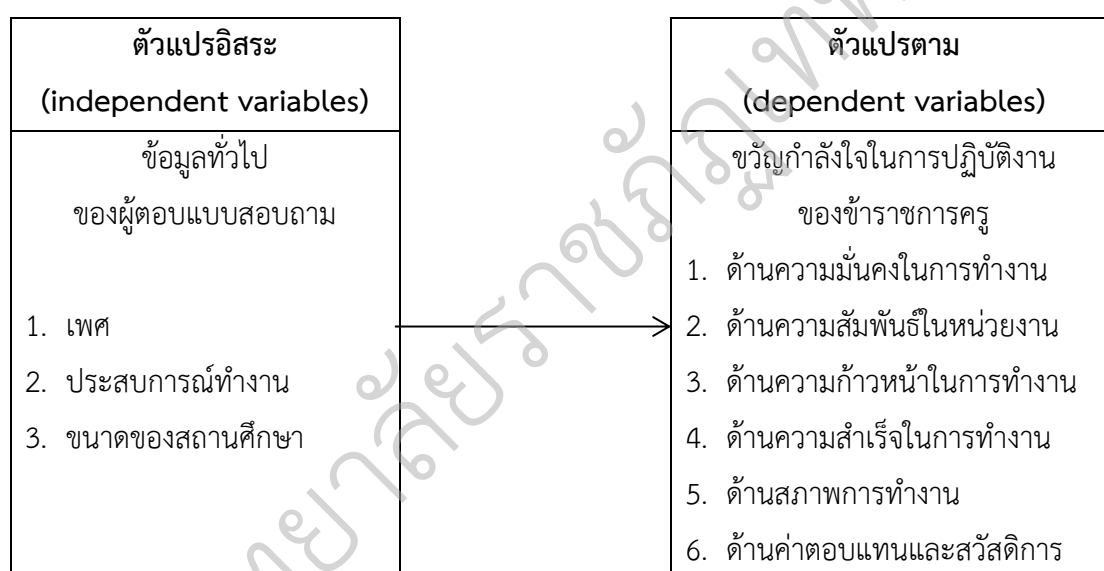
1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ทฤษฎีแห่งการยอมรับและกฎความพึงพอใจของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1946) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClellan, 1971) ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์ (Wiles, 1975) และ ทฤษฎีแรงจูงในการทำงานของล็อก (Locke, 1976) มาสังเคราะห์สรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ลักษณะที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกัน 6 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยมีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,239 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2563, หน้า 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane Taro, 1973, p.1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
- 2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน
- 3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

2.2.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.2.5 ด้านสภาพการทำงาน

2.2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ทฤษฎีแห่งการยอมรับและกฎความพึงพอใจของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1946) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland, 1971) ทฤษฎีขวัญกำลังใจของ ไวลส์ (Wiles, 1975) และ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของล็อก (Locke, 1976)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการปีการศึกษา 2564

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หน่วยงานในระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ โครงการตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล ที่จะส่งเสริมและพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. หน่วยงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาที่จะได้รับประโยชน์จากการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา โครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง สภาพจิตใจ สภาวะความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจ อารมณ์ที่กระทบ ทศนคติ และท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากผู้บริหารองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยยึดหลักสนองความต้องการพื้นฐาน และผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานองค์กรต่างๆ ประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยปราศจากอันตรายต่างๆ ทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตำแหน่งอาชีพ หน้าที่การงาน มีความยั่งยืน และเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รวมไปถึงความรู้สึกถึงความเป็นธรรม เมื่อได้รับได้รับผลประโยชน์ หรือการลงโทษ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนความเชื่อมั่นหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง สามารถทำงานร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตร เป็นกันเอง

และความอบอุ่นใจ บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ เป็นอย่างดี รวมไปถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกัน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและเห็นคุณค่า เมื่อมีโอกาสศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ รวมไปถึงได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากผู้บริหารและเพื่อนครู ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ ให้มีอำนาจ และสถานภาพในการ ทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทาง วิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการ อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตาม เป้าหมายไปด้วยดี งานได้คุณภาพมาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมไปถึงปฏิบัติงานงานได้รับ มอบหมายตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมมีความ ปลอดภัย สะอาด อบอุ่นอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน สภาพในห้องทำงานและห้องเรียนส่งเสริมการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด รวมไปถึงระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักใน ระหว่างทำงานที่เหมาะสม

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทน เหมาะสม กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม รวมไปถึงได้รับ การพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควร จะได้รับและเป็นธรรม ตลอดจน รู้สึกเชื่อมั่นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการ ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ดูแลรับผิดชอบจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ของพื้นที่ทั้งสิ้น 4 อำเภอ ในเขตจังหวัดลพบุรี ได้แก่ อำเภอเมือลพบุรี อำเภอท่าม่วง อำเภอบ้านหมี่ และอำเภอโคกสำโรง

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และประจำการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการค้นคว้าอิสระเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 2.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์
 - 2.3 ทฤษฎีแห่งการยอมรับและกฎความพึงพอใจของบาร์นาร์ด
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก
 - 2.5 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์
 - 2.6 ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์
 - 2.7 ทฤษฎีแรงจูงในการทำงานของลึอก
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 3.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - 3.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3.4 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
 - 4.1 บทบาทอำนาจและหน้าที่
 - 4.2 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
 - 4.3 ทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า ขวัญกำลังใจ (Morale) มีผู้เรียกต่างๆ กัน เช่น ขวัญ ขวัญกำลังใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เมื่อพิจารณาความหมายของขวัญกำลังใจ (Morale) ในการปฏิบัติงาน มีผู้นิยามไว้หลายนัย ทั้งที่เหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนให้ความหมายของคำว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 175) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความตัวตน มีความเชื่อว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เมื่อขวัญอยู่กับตัวเราจะมีความเป็นสิริมงคล จิตใจมีความมั่นคง สุขสบาย แต่ถ้าเกิดความตกใจหรือที่เรียกว่า เสียขวัญ เชื่อกันว่าขวัญจะหลุดออกจากร่าง ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ส่วนคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง ความเชื่อมั่นของสภาพของจิตใจและความกระตือรือร้น มีความมั่นคง เชื่อมมั่นภายในจิตใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ สถานการณ์ที่พบเจอ ดังนั้นเมื่อรวมคำ “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในความหมายของการทำงาน การปฏิบัติงานแล้ว “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมาย มีทั้งเป็นความหมายที่คล้ายคลึงกันและความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

สำลี บำเหน็จ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลตลอดจนพฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคคลให้เกิด ความตั้งใจและเกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ มีความสุข มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและแรงกายของคน ที่ทำงาน โดยยึดหลักสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่ควรได้รับเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรนั้นเกิดการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2554, หน้า 16) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึก นึกคิด หรือความรู้สึกอารมณ์ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงานซึ่งขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม ไม่สามารถสัมผัสหรือมองเห็นได้ แต่ก็สามารถสังเกตได้ จากการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งในทางบวกและทางลบก็ได้ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจดี พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาก็คือมีผลผลิตของ

งานสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามถ้าขวัญกำลังใจของบุคลากรไม่ได้รับการดูแลตอบสนอง พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็จะแสดงออกมาในทางลบ ลักษณะของผลงานหรือผลผลิตที่ออกมาก็จะไร้คุณภาพ

กัญชลิทา ทองอยู่ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน่วยงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ การมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

ซูไบดะห์ ยูโซะ (2554, หน้า 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานด้วยความพยายาม และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมจิตร์ ไช้มุก (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานที่ต้องอาศัย องค์ประกอบหลายๆ อย่างไม่ว่าเป็น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องปรับตัวที่ดีให้เป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วย

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554, หน้า 112) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญกำลังใจดีสามารถสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท หากขาดขวัญกำลังใจก็จะก่อให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ อารมณ์ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อที่ทำงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น โดยมีปัจจัยต่างๆ ของการทำงานเป็นองค์ประกอบ ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการทำงานในหน่วยงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความหวัง ความตั้งใจในการทำงาน และมีผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญมากในองค์กร ถ้าองค์กรใดตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจมากเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บริสุทธิ อธิจิต (2556, หน้า 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับเคลื่อน ที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จความเป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจในการทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่

พิชชาภัสส์ ธนชญ์จุฑานนท์ (2556, หน้า 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวเนื่องมาจากสภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่น การมีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่เราสามารถปฏิบัติได้ และไม่กังวลในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ ด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง และความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง การเตรียมตัวก่อนกระทำการ หรือทำงานที่จะทำ หรือได้รับมอบหมาย เป็นการทำความเข้าใจในงานที่จะทำ ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับงาน และหน่วยงานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติในทุกๆ ด้าน ทั้งจากบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

พัชรี คงดี (2556, หน้า 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

อรกาญจน์ นิดเสน (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกและท่าทีของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ความศรัทธา ความเชื่อมั่น การยอมรับ ความกระตือรือร้น และการให้ความร่วมมือที่จะทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่บุคคลในหน่วยงานมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันอย่างแนบแน่นและชัดเจน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อที่ทำงานต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง สภาพของการทำงานเช่นความร่วมมือความกระตือรือร้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น โดยมีปัจจัยต่างๆ ของการทำงานเป็นองค์ประกอบ ดังนั้นขวัญกำลังใจจึงมีความสำคัญยิ่งในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ก็จะทำให้เกิด

ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 38) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีการปรับตัวที่ดีให้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน จึงสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามจุดหมายของตนเอง และขององค์กรด้วย

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกทางอารมณ์ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ความกระตือรือร้น ไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถสังเกตพฤติกรรมแสดงออกทั้งทางบวกและทางลบ

เวปสเตอร์ (Webster, 1967, p.357) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญ” (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ

ฟลิปโป (Flippo, 1971, pp.364-369) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

เดวิส (Davis, 1974, p.106) ได้กล่าวว่า “ขวัญ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งมีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit de corps” และมักเรียกคู่กับคำว่า “กำลังใจ” เป็นขวัญกำลังใจ หรือ ขวัญและกำลังใจ เป็นศัพท์ที่เริ่มใช้ระยะแรกในวงการทหาร ต่อมาเป็นคำที่ได้มีการกล่าวถึงทุกวงการไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ อุตสาหกรรม หรือตลอดจนในวงการบริหารการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ สภาวะความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจ อารมณ์ที่กระทบ ทักษะคติ และท่าทีของผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากผู้บริหาร องค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยยึดหลักสนองความต้องการพื้นฐานและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ ตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานองค์กรต่างๆ

2. ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจมักเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจความรู้สึกทัศนคติในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล คนที่มีขวัญกำลังใจที่ดีมักจะแสดงออกมาในลักษณะมีความคิดริเริ่ม มีความพยายาม และมีความพึงพอใจ

ในการทำงานนั้นๆ ขวัญกำลังใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สมจิตร ไช้มุก (2554, หน้า 12) กล่าวว่า กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่ม เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

อนุตร์ พูลพัฒนา (2554, หน้า 13) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และยังเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าในองค์กรที่สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีบรรยากาศในองค์กรที่ให้ความรู้สึกสบายใจ การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย สามารถวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และมีความรู้สึกพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในงานด้านอื่นนอกเหนือจากการตนเองด้วยความเต็มใจ

นริศรา บุญเรือง (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจมีส่วนสำคัญต่อการบริหารองค์การ งานการบริหาร งานบุคคลต้องเสริมสร้างและบำรุงขวัญของพนักงาน เพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความสามารถดีแต่ขาดขวัญกำลังใจก็ไม่สามารถแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ต่อการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การมีส่วนร่วมตลอดจนวินัยและความสำเร็จขององค์กร

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 25) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556, หน้า 77) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลไปยังพนักงานที่อยู่ในแต่ละองค์กร ถ้าพนักงานในแต่ละองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย พนักงานมีความรู้สึกว่า องค์กรใส่ใจและเห็นความสำคัญของตนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่

ต้องการขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจในตัวบุคลากร เพราะการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจ จะส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีความเข้าใจในตัวองค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ ทำผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 31) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานดีย่อมก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร การยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน ทুমเททั้งกำลังแรงกายและสติปัญญา เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

สุชีรัตน์ แก้วรัตน์ (2557, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจที่ดี ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) สร้างความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
- 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้

ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) ในหมู่คณะทำให้เกิดสามัคคี ดังที่ว่าสามัคคีคือพลัง สามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

- 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ
- 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ ความเป็นนามธรรมที่อยู่ภายในตนเอง เป็นสิ่งที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่จะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี พลังสามัคคี พลังการช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์กรจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้คงอยู่ให้เป็นขวัญกำลังใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการทำงานนั้นๆ ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและจะขาดเสียไม่ได้ ผู้บริหารทุกคนควรต้องคำนึงถึงเสมอ ต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน

เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 24) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงนับว่าสำคัญยิ่งเพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหา อุปสรรค ได้โดยไม่ย่อท้อ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร และเป็นผู้สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร และสามารถอุทิศเวลาและความสามารถเพื่องานนั้น

เดวิส (Davis, 1967, pp.362-367) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มต่างๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สร้างความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดีและมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น เสริมสร้างวินัยอันทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน ส่งผลให้องค์กรสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

ลิวอิส (Lewis, 1979, p.648) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและยังสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อองค์กรที่สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีบรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส ร่าเริง การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองานพิเศษด้วยความเต็มใจ ขวัญกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างดี ถ้าขวัญของบุคลากรดีทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวมย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานดีตามไปด้วย และการที่ขวัญของกลุ่มอยู่ในระดับสูงก็จะช่วยสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานและจะขาดเสียไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกๆ คน เพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริง ขวัญกำลังใจจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญ และคำนึงถึงการเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เป็นการสร้างความซื่อสัตย์ภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์กรให้มีความรู้สึกที่องค์กรใส่ใจ และเห็นความสำคัญของตน

3. องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเกี่ยวข้องกับทุกอย่างที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การกล่าวถึงขวัญกำลังใจมักจะมองภาพรวมๆ จากหลายองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

กัญชลิทา ทองอยู่ (2554, หน้า 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) นโยบายและบริหาร 6) ค่าตอบแทน 7) สภาพแวดล้อมการทำงาน

ชูไพบเทห์ ยูโชะ (2554, หน้า 30) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ความเป็นธรรม 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน 5) ความมั่นคงปลอดภัย 6) ค่าจ้างหรือ ผลตอบแทน 7) โอกาสที่จะก้าวหน้า 8) บทบาทของผู้บริหาร

วิไลพร ยศยิ่ง (2554, หน้า 24) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความมั่นคงปลอดภัย 3) ความรับผิดชอบ 4) ความประสบความสำเร็จ 5) ความพอใจในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สุรสิทธิ์ เพรศพรัง (2555, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ลักษณะของงาน 2) ความก้าวหน้า 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) ความเสมอภาคในหน่วยงาน 5) ความสำเร็จของงาน 6) ความพึงพอใจในหน้าที่ 7) ความรับผิดชอบ 8) การยอมรับนับถือ 9) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 10) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 3) ดูแลเอาใจใส่คนทำงาน 4) ค่าตอบแทนการทำงานและสวัสดิการ

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของ

เดวิส (Davis, 1967, p.553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ 3) ความพึงพอใจ วัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร และของพนักงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร 4) บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี 5) ความยุติธรรมในองค์การของการทำงาน 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทางกายและทางจิตใจ

ฟลิปโป (Flippo, 1971, p.417) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) ความมั่นคง 3) สภาพในการทำงาน 4) ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ ลุล่วง 5) ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา 6) โอกาสก้าวหน้า 7) ความเข้าใจกับ เพื่อนร่วมงาน 8) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 9) สถานะทางสังคม 10) การมีโอกาสประกอบกิจกรรม ที่มีค่า

เบอร์เกธ (Bergeth, 2011, p.287) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ว่าประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงานที่ทำ 2) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) การนิเทศ 4) ความพึงพอใจในหน่วยงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุป ได้ว่า องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติทุกประการ มีผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน ได้ดีขึ้น ประกอบด้วย การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทุกระดับชั้น มีการจัดแบ่งภาระหน้าที่ งานและกระจายงานให้ทุกคนด้วยความเป็นธรรม ยกย่องผู้ที่มีความสามารถและทำประโยชน์ให้แก่ องค์การ สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ เช่น มีการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ ให้โอกาสมีความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารหมั่นดูแลเอาใจใส่ ทุกข์สุข ของผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกระดับชั้น มีการจัดระบบค่าตอบแทนการทำงานและการจัดสวัสดิการที่ เท่าเทียมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

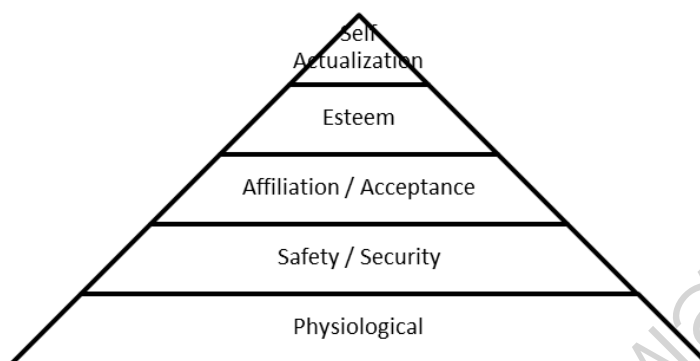
ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหลายทฤษฎี ในที่นี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนิยมนำมาใช้ในการวิจัย จำนวน 7 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.137-141) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) หมายถึง ความต้องการของบุคคลเมื่อได้รับการ ตอบสนองในขั้นต่ำแล้วก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป และนิยมนำมาใช้ในระบบการบริหารงาน บุคคลและศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ ว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการ ของมนุษย์จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยมีการตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ คนมีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิด ความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด คนมีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิด การจูงใจที่จะทำพฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป และคนที่มีความต้องการจะเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปในที่

ระดับสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับนั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไปความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดยมาสโลว์ (Maslow) มี 5 ระดับคือ



ภาพ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.137)

1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านสรีระหรือความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย อาหาร ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย การออกกำลังกาย การหายใจ พฤติกรรมมารดา การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสที่น่ายินดี พอใจ เช่น รส กลิ่น การสัมผัสต่างๆ เป็นต้น ซึ่งบางอย่างก็แสดงให้เห็นปรากฏชัดเจนไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อบุคคล เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวว่าความต้องการเหล่านี้คนต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากนั้นจึงเริ่มที่จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ถ้าบุคคลยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต้นนี้ได้ จะไม่สามารถพัฒนาความต้องการในขั้นสูงขึ้นไปเลย จะคิดค้นแสวงหาเฉพาะสิ่งที่จะสามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ก่อนเท่านั้น เช่น ทรายไต่ที่บ้านยังคงอยู่ในภาวะที่น้ำกำลังท่วมบ้าน ก็จะไม่มีการคิดถึงแหวนเพชรหรือการได้ไปเที่ยวต่างประเทศ

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ คือความต้องการความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยต้องที่จะได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีวิตกกังวล เป็นอิสระจากความกลัว ปลอดภัยจากการถูกขู่ข่มขู่ให้รอดพ้นจากภัยต่างๆ หรือความไม่มั่นคงใดๆ ปราศจากการบังคับ การถูกทำร้ายร่างกายจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารก จนกระทั่งวัยรุ่น และเห็นได้ชัดเจนในวัยเด็ก ตลอดจนมี

ความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน ไม่ถูกปลดออกจากงานมีรายได้ที่มั่นคงได้รับการประกันในเรื่องของสุขภาพร่างกาย ตลอดจนได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

3) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว คนก็จะเริ่มความต้องการในด้านต่อไป เหตุเพราะมนุษย์อยู่รวมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นรวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างต้องการการได้รับความรัก ต้องการให้คนอื่นรักใคร่นิยมชมชอบ มีมิตรสหาย ความใกล้ชิด ความอบอุ่นทางจิตใจ ความเอาใจใส่ ความเป็นเจ้าของ อยากให้ตนเป็นที่รักของใครสักคน เป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสังคม บุคคลจะรู้สึกเหงา ว่าเหว และรู้สึกถูกทอดทิ้งถ้าไม่มีใครรักหรือไม่รู้ว่าใครจะรักใคร ความต้องการชนิดนี้บุคคลที่ขาดมากก็ยิ่งต้องการมาก เช่น คนที่ขาดเพื่อน ขาดพ่อ ขาดแม่ ก็ยิ่งต้องการความรักจากคนอื่นมาชดเชยมากขึ้น สำหรับบุคคลที่ได้รับการความรักจะก่อให้เกิดความผูกพันก่อให้เกิดพลังใจ เข้มแข็ง ต่อสู้กับอุปสรรค ถ้าเป็นเรื่องในการทำงานก็จะต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) จัดเป็นความต้องการชั้นสูงของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการในเรื่องตำแหน่ง ชื่อเสียงเกียรติยศความภาคภูมิใจอำนาจความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการการเห็นคุณค่าและการยอมรับ รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถทั้งในสายตาของตนเองและผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้จะควบคู่ไปกับการรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกที่ตนเองมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เข้มแข็ง ประสบความสำเร็จเพียงตนเองได้ มีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และความนิยมชมชอบจากคนทั่วไป ผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการนี้ จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนที่มีประโยชน์และมีค่า ตรงกันข้ามกับผู้ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถ ไร้ค่าอ่อนแอ มีปมด้อยและมองโลกในแง่ร้าย บุคคลจึงพยายามทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านนี้และจะมีความภาคภูมิใจมาก

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า เป็นความต้องการชั้นสูงสุดของมนุษย์โดยต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำสิ่งที่ตนต้องการ เช่น เป็นเจ้าของกิจการความต้องการในด้านนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการโดยอยากให้เกิดความสำเร็จในทุก ๆ ด้านที่ต้องการตามที่ได้คาดหมายไว้ นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-actualization Needs) คือความต้องการที่จะรู้และเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจของตนเอง ยอมรับได้ทั้งในส่วนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่องของตนเอง ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ ต้องการประสบ

ความสำเร็จด้วยตัวเอง (Self – fulfillment) ต้องการเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง (Actualization Person) พึงพอใจกับตัวเองโดยไม่ยึดติด ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow) ถือว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.33-58) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎีเอกซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y)

ทฤษฎีเอกซ์ (X)

- 1) ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
- 2) โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้คนให้คนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยการลงโทษต่างๆ
- 3) มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัวเองสำคัญ จนกระทั่งไม่เอาใจใส่ในความต้องการขององค์กรเท่าที่ควร
- 4) มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการ ความมั่นคงในการทำงานเหนือกว่าสิ่งใด
- 5) มนุษย์เมื่อเข้ามาทำงานมักจะขาดความปรารถนา และมักจะถูกพวกไม่เอาไหน ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสียได้ง่าย

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของคนทั้ง 5 ประการนี้ กำลังจะสูญไปจากสังคมปัจจุบัน เพราะการบริหารงานแบบนี้ ไม่มีส่วนช่วยส่งเสริมที่ดีต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ดีกว่า ที่พบในข้อสันนิษฐานของทฤษฎีเอกซ์ (X) ซึ่งต่อมาแมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้นำแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) และนำเอาทฤษฎีจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาสนับสนุนข้อสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเรียกข้อสันนิษฐานใหม่ว่า ทฤษฎีวาย (Y)

ทฤษฎีวาย (Y)

- 1) โดยคนทั่วไปมิใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบทำงานเสมอไป คนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่สนุกสนาน หรือให้ความเพลิดเพลิน
- 2) การออกคำสั่ง การควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัยมิใช่วิธีเดียวที่จะให้คนปฏิบัติเพื่อนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน คนเราจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรต่อเมื่อเขามีความศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น
- 3) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดด้วยตนเองต่องาน ต่อองค์กร ย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่ปฏิบัติงาน

4) ถ้าหากสิ่งต่างๆได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะยอมรับงานดังกล่าว และอยากที่จะรับผิดชอบในผลของงานนั้นด้วย ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดี คือ มีความคิดอ่านที่ดี มีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างดี

สรุป ทฤษฎีเอกซ์ (X) ธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงานและพยายามจะหลีกเลี่ยงต้องใช้วิธีสั่งการบังคับ ส่วนทฤษฎีวาย (Y) การมองพฤติกรรมในองค์กรจากความจริง บุคคลสามารถกำกับสั่งการโดยตนเองได้ และสามารถสร้างงานได้ ถ้ามีการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างดี

3. ทฤษฎีแห่งการยอมรับและกฎความพึงพอใจของบาร์นาร์ด

บาร์นาร์ด (Barnard, 1946, p.64) ซึ่งได้กล่าวว่าเหตุผลที่มนุษย์ยอมสละแรงงานและเวลาของเขาให้แก่องค์กร ซึ่งจะเป็นการลดอิสรภาพในความเป็นอยู่ของชีวิตมากกว่าที่จะอยู่เฉยๆ ในการที่มนุษย์ไปทำงานนี้เขาเห็นว่าเมื่อมนุษย์ได้สละแรงงานให้แก่องค์กรแล้ว เขาย่อมต้องการผลตอบแทนในลักษณะของความพอใจหรือความต้องการ ผลตอบแทนในลักษณะของความพอใจส่วนตัว การทำงานเพียงเพื่อหวังเงินเดือนและสิ่งที่เป็นวัตถุตอบแทนยังไม่เป็นความพอใจตามความหมายนี้ ความพอใจในที่นี้หมายถึงเครื่องส่งเสริมกำลังใจ (Incentive) ความสมัครใจ ความสบายใจ ความรักที่จะทำงานแต่ผลตอบแทนนี้อาจมีลักษณะแตกต่างกันแล้วแต่บุคคล ดังนั้น กฎของความพอใจในการทำงานจะถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ขยายความว่าเป็นคุณภาพขององค์กร และ ความพอใจที่ได้รับเท่ากัน ความพึงพอใจนี้ต้องเป็นสิ่งทีนักบริหารคำนึงถึง และทำอย่างไรจึงจะมีและรักษาความมั่นคงของความพอใจนี้ภายในองค์กรไว้ให้ได้ คำว่าส่งเสริมกำลังใจในที่นี้มีได้หมายถึงเรื่องเงินเป็นส่วนใหญ่ แต่มีขอบเขตใน 4 ความหมาย คือ

- 1) สิ่งที่ได้เห็นได้ด้วยตาอาจเป็นเงิน และวัตถุทั้งหลาย
- 2) สิ่งที่ทำให้คุณค่าทางจิตใจ เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงหรือสิ่งที่มองเห็นไม่ได้ทั้งหมด
- 3) สถานที่ทำงานดี
- 4) ความภาคภูมิใจในการแสดงนึกคิด และสิ่งและประดิษฐ์ใหม่ๆที่ตนคิดได้ หรือความ

มีอิสระในด้านความคิดเห็น ศาสนา เป็นต้น คนเราไม่ต้องการที่จะทำงานเพื่อหวังเอาเงินเป็นใหญ่เท่านั้น แต่ทำงานเพื่อหวังสิ่งอื่นที่เป็นใหญ่สิ่งนั้นก็คือความพึงพอใจที่รับ

หลักสำคัญอันหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่น โดยให้เกียรติเขายกย่องและให้ความสำคัญแก่เขาไม่ว่าจะบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความรู้สึกอบอุ่นทางด้านจิตใจและเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการออกคำสั่งนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดหลักของ

บาร์นาร์ด (Barnard) ซึ่งได้เสนอข้อคิดเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ก็ต่อเมื่อมีลักษณะ 4 ประการคือ

- 1) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะเข้าใจคำสั่งนั้นได้
- 2) ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งเขาเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขาเอง
- 3) ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งเพราะเชื่อคำสั่งนั้นจะมีประโยชน์ต่อองค์กร
- 4) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะทำตามคำสั่งนั้น

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก

เฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.60-63) ได้มีการพัฒนาการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กันกับเรื่องของงาน โดยตรง ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor Theory) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ชอบ และรักงาน ส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นความต้องการภายในหรือปัจจัยภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสขอความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติงานสำเร็จและได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่ง โอกาสของการฝึกอบรมหรือการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางาน

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถไม่ว่าจะเป็นการให้กำลังใจ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง จากเพื่อนร่วมงานการยกย่องชมเชยจากองค์กรที่ทำงาน ทำให้เกิดเกียรติศักดิ์ศรีในและเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ

3) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานที่ประสบความสำเร็จ ทำงานตรงตามเป้าหมาย การรู้จักป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำงานงานที่ได้รับมอบหมาย การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน ซึ่งในการได้รับมอบหมายงานนั้นต้องได้รับอิสระจากการทำงาน

5) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้และความสามารถ ซึ่งงานมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ใช้ความคิด งานที่มีความท้าทายความสามารถ งานที่มีความอิสระในการทำงาน ตามความแตกต่างของแต่ละคน

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองจากสิ่งที่ต้องการไม่สามารถสร้างแรงจูงใจกับบุคคลได้ เป็นเพียงสิ่งที่ไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จำเป็นต้องมีปัจจัยนี้ในความเหมาะสม เพราะปัจจัยนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่พอใจได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง การแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องมีลักษณะของการแบ่งงาน การกระจายงาน ที่ยุติธรรม มีการสั่งงาน การมอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน มีการรับฟังข้อคิดเห็น การให้คำแนะนำการสอนงาน และการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายที่ชัดเจน มีการเขียนนโยบาย และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง การควบคุมและดูแลการทำงาน มีที่มาจากการบริหารงานของระบบขั้นตอนขององค์กร วิธีการบริหารการทำงานขององค์กร ข้อบังคับ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในองค์กรอย่างเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีองค์ประกอบดังนี้ ความสัมพันธ์กับ (Interpersonal Relations with Subordinators) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ซึ่งหมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน ทางกิริยา วาจา ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

4) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง ตำแหน่งการทำงานที่ทำหรืออาชีพ ต้องเป็นสิ่งที่สุจริต มีความสำคัญของงานต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากสังคมถึงศีลธรรมอันดี เป็นสิ่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกควบคุม ความสะดวก การทำงานหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกที่ไม่ดี

6) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงภายในจิตใจของบุคลากร ที่มีต่องานในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นความยั่งยืน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

7) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเดือน ที่ได้รับจากผลตอบแทนของการทำงานในองค์กร ที่เป็นไปอย่างยุติธรรม ยังรวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส

8) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ การทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจตามองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรเกิดความต้องการที่จะทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยอนามัย เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ไม่มีผลมากพอที่จะจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้ ได้แก่ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน

5. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1971, pp.36-62) กล่าวว่า คนที่มีความถนัดและมีลักษณะอื่นๆ ที่คล้ายกัน ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นๆต้องมีสัมฤทธิ์ผลที่เหมือนกัน อาจจะมีผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันมาก สิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันคือความต้องการผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ที่จะเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย การดำเนินชีวิตให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล โดยรวบรวมสติปัญญาและเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางผลสัมฤทธิ์ และนอกจากนี้แมคเคลแลนด์ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม อันเป็น

ความต้องการความต้องการของมนุษย์ ที่เกิดจากการเรียนรู้ในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการเหล่านี้แบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความต้องการของแต่ละบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย บุคคลจะเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และเกิดความวิตกกังวลเมื่องานล้มเหลว ซึ่งมีการดำเนินการตามความสามารถจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จ เป็นตามความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง หรือจากบุคคลอื่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของกลุ่มเพื่อน ความปรารถนาที่จริงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงออกของพฤติกรรมที่ให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองเพื่อที่จะได้รับการยกย่อง ชื่นชม

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความต้องการที่มีอำนาจบังคับบัญชาที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ ความต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะได้มาอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น เพื่อให้ความต้องการบรรลุผล

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) วางกรอบจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ (Maslow) จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการอำนาจตามมา ลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) มีลักษณะของการกล้าเสี่ยง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากเกินไปและไม่ใช่เป็นคนไม่กล้าเสี่ยงจะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความพิถีพิถันสูง และฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการบริหารองค์กร และต้องมีความมุ่งมั่นในความความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในตัวเอง ไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องเป็นสำคัญ แต่หากบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา จะได้รับรางวัลเป็นผลพลอยได้ตามไปด้วย แต่รางวัล เช่น เงินนั้นไม่ใช่สิ่งที่เขาต้องการเป็นพื้นฐาน เงินอาจเป็นเพียงเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้น ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงาน และใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลพวกนี้พยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (feedback) อยู่เสมอ เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมี

ความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลว และเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันทั่วทั้งที่

6. ทฤษฎีขวัญกำลังใจของไวลส์

ไวลส์ (Wiles, 1975, pp.229-231) กล่าวว่ากลุ่มบุคคลจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ บุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) บุคคลในองค์กรต้องมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่ใช่ความหวัหวัหาก แต่เป็นความต้องการรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงควรสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเงินเดือนที่เหมาะสม การที่จะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงโครงการต่างๆของครูในการที่จะเสริมสร้างสภาพสวัสดิการความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ความมั่นคงปลอดภัยจะรวมไปถึงการได้ครอบครองเป็นเจ้าของบ้านหรือที่ดิน การได้รับบำเหน็จบำนาญ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพอนามัย ตลอดจนการเข้าร่วมในสหภาพแรงงานด้วย

2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (Working Conditions) บุคคลในองค์กรต้องการทำงานที่ดีซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจมีความสะอาด เครื่องมือทันสมัยสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ จากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ไวลส์ยังได้กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะองค์กรหนึ่งจะต้องมีลักษณะพิเศษแปลกออกไป กล่าวคือควรมีการจัดสภาพห้องเรียนด้วยเฟอร์นิเจอร์ ดอกไม้ รูปภาพภาพแขวนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของสภาพการทำงานที่ดี คือควรมีห้องพักที่น้อยๆ มีเงินใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและดึงดูดใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์กรในระยะเริ่มแรกควรได้รับการต้อนรับ ช่วยให้คุ้นเคยกับบุคคลอื่นโดยให้มีโอกาสได้อยู่ร่วมกัน ทำให้ได้รู้จักกัน มีการพบปะวางแผนโครงการและกิจกรรมพิเศษ ผู้บริหารจึงควรเน้นคุณค่าความสามารถของกลุ่ม และเน้นคุณค่าและความสำคัญของเอกบุคคล โดยทำให้รู้สึกว่าหากขาดบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปแล้ว อาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การเข้ามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ได้แก่ การจัดสถานที่ กระบวนการเรียนการสอน เพิ่มให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เนื่องจากได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความรู้สึกเป็นเจ้าของในลักษณะการเข้ามีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ นี้อาจเป็นไปในรูปของความเป็นเพื่อนกันภายในกลุ่ม

4) การได้รับความยุติธรรม (Fair Treatment) บุคคลในองค์กรต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และพอใจที่จะได้รับการขอร้องให้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะถูกจัดกลุ่มให้ทำงาน ซึ่งภาระหน้าที่ด้านงานอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของความไม่พอใจ รวมไปถึงปัญหาเรื่องเงินเดือนที่กลุ่มบุคคลคิดว่าไม่ยุติธรรมและถ้าหากเงินเดือนเป็นความลับด้วยแล้ว ก็จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจต่อการบริหารและเพื่อร่วมงาน ดังนั้นการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ จะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความรู้สึกที่ได้รับจากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (A Sense of Achievement) เนื่องจากต้องการจะรู้ว่าคนจะมีศักยภาพและความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องการรู้ถึงความก้าวหน้าในด้านงานดังนั้นผู้บริหารจึงควรช่วยได้ โดยการสร้างโครงการประเมินผลงานที่ดี เพื่อให้เห็นความเจริญเติบโตก้าวหน้าของผลงาน อีกทั้งยังต้องการที่จะเรียนรู้กระบวนการทักษะใหม่ๆ ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมเสริมเพื่อให้เพิ่มความมั่นใจและความรู้ความสามารถ

6) ความตระหนักในตนเอง (A Feeling of Importance) บุคคลในองค์กรจะมีความรู้สึกสำคัญในด้านงาน โดยเฉพาะเกิดจากการยอมรับจากผู้บริหารและบุคคลร่วมงานในองค์กรและชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารอาจทำให้งานมีคุณค่ามากขึ้น โดยนอกจากจะยอมรับในงานที่ปฏิบัติแล้วยังทำให้บุคคลรู้ว่าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลนั้นด้วยการชมเชยอย่างจริงจัง อาจเป็นรูปแบบหนึ่งในการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเกิดความพึงพอใจ ตลอดจนการให้คำปรึกษาหรือก่อนปฏิบัติงานและยอมให้มีการแสดงความคิดเห็น

7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย (Participation in Policy Formulation) บุคคลมีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตงานของตนเองซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ถ้าหากเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อปกครองตนเอง จะทำให้บุคคลในองค์กรรู้สึกถึงความเป็นประชาธิปไตยเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ตนไม่ชอบได้ ซึ่งความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนี้เกิดขึ้นจากควมมีอิสรภาพ และความต้องการด้านความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสามารถทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าร่วมในคณะกรรมการกำหนดนโยบาย เมื่อบุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านนโยบายแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ 3 ประการ คือ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญเพราะมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจ และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ รวมทั้งสร้างมีความรับผิดชอบต่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรและพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ

8) การยอมรับความสามารถของตนเอง (Self-Respect) จะเกี่ยวกับการมีความรู้สึกเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกับตนเอง เป็นความต้องการปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนที่ไม่เพื่อบุคคลอื่น สิ่งที่แสดงถึงการยอมรับความสามารถของตนเองอย่างหนึ่งคือวุฒิภาวะ ซึ่งเป็นการบังคับตนเองดังนั้นองค์กรจึงอาจจะมีกฎระเบียบบ้าง แต่การจะเป็นไปในรูปของหลักการมากกว่า

คำสั่ง และถ้าหากกฎระเบียบเกิดจากคณะกรรมการของบุคคลในองค์กรแล้ว จะช่วยความตั้งใจเครียดของผู้บริหารและกลุ่มบุคคลในองค์กรได้

7. ทฤษฎีแรงจูงในการทำงานของล็อก

ล็อก (Locke, 1976, pp. 256-257) เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบกับการทำงานผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ และตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1) งาน (Work) บุคคลที่มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คือบุคคลที่มีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงาน โดยพื้นฐานถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานในหน้าที่นั้นๆ รวมถึงถ้าเป็นงานที่ทำหายหรือเป็นงานมีความแปลกใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้ การศึกษาที่ได้เรียนมา งานจะต้องมีระดับความยากง่าย จำนวนงานหรือปริมาณงานเหมาะสม กับความสามารถและเวลาของบุคคลเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่สามารถควบคุมกระบวนการ ทำให้สามารถพัฒนาต่อยอดและประสบผลสำเร็จ

2) ค่าจ้าง (Pay) เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เพราะค่าจ้างหรืออาจจะเป็นผลประโยชน์อื่นเป็นผลตอบแทนที่จะบำบัดความต้องการของตนเองได้ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานประเภทและคุณสมบัติอย่างเดียวกัน จำเป็นต้องให้ค่าจ้าง ที่มี ความยุติธรรมให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายปักษ์ รายวันหรือเหมาจ่ายเป็นรายๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณ สรรเสริญ ผู้บริหารควรจะให้ การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

5) ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงานการทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ยังถือเป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้างานในแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้างานมีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษย์สัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตรบุคคลนั้นก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

9) องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงและสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งหลายที่ได้กล่าวมาพบว่ามีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่มีความสอดคล้องคล้ายคลึงกัน จะมีแตกต่างกันบ้างเพียงบางประเด็นเท่านั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับเป็นแนวทางในการวิจัยและสามารถสรุปประเด็นแยกตามลักษณะ ดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

ตาราง 1 สรุปการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจ	ทฤษฎี							ความถี่
	Maslow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Locke	
1. ความมั่นคง ปลอดภัย ความเป็นธรรมในการทำงาน	✓	✓		✓		✓		4
2. ความต้องการทางสังคม ความรัก ความสัมพันธ์ ความเป็นมิตร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ความต้องการ ความภาคภูมิใจ ความเจริญก้าวหน้า	✓		✓	✓	✓		✓	5
4. ความต้องการความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้	✓			✓	✓	✓		4
5. การปกครอง บังคับบัญชา ควบคุม และสั่งการ		✓	✓	✓				3
6. การปูนบำเหน็จให้รางวัล		✓				✓	✓	3
7. ลักษณะงาน สภาพการทำงาน		✓	✓	✓		✓	✓	5
8. ความประทับใจ ความพึงพอใจ ความศรัทธา		✓	✓			✓		3
9. ความรับผิดชอบ		✓		✓				2
10. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร				✓		✓	✓	3
11. ค่าตอบแทน เงินเดือน รายได้ และสวัสดิการ			✓	✓		✓	✓	4
12. ความต้องการพื้นฐาน	✓							1
13. ชีวิตส่วนตัว				✓				1

หมายเหตุ เกณฑ์การคัดเลือก มีแหล่งที่มา 4 แห่งขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

ตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ที่มา ขวัญกำลังใจ	Maslow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Lock
ความมั่นคง ในการทำงาน	ความต้องการ ความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) มนุษย์ ต้องการที่จะ ได้รับความ คุ้มครองและ ป้องกันจาก อันตราย ต่างๆ ต่อชีวิต มีรายได้ที่ มั่นคงได้รับ การประกัน ในเรื่องของ สุขภาพ ร่างกาย ตลอดจน ได้รับความ ยุติธรรมใน การทำงาน	มนุษย์มักมี ทำที่ต่อต้าน การ เปลี่ยนแปลง และมีความ ต้องการ ความมั่นคง ในการทำงาน เหนือกว่าสิ่ง ใด		ความมั่นคง ของงาน (Job Security) ความยั่งยืน ของอาชีพ เรื่องความ มั่นคง ยุติธรรมใน การบริหาร มีอิทธิพลต่อ การทำงาน ของบุคลากร ในหน่วยงาน		ความมั่นคง ปลอดภัย (Security) บุคคลใน องค์กรต้องมี ความมั่นคง ปลอดภัย และความ เป็นอยู่ที่ดี เป็นความ ต้องการ รักษา มาตรฐาน ของการ ดำรงชีวิต สภาพการ ทำงานที่ดี เงินเดือนที่ เหมาะสม การ เสริมสร้าง สภาพ สวัสดิการ ความเป็นอยู่ ให้ดีขึ้น กว่าเดิม ได้รับ บำเหน็จ บำนาญ การ รักษาพยาบาล การประกัน สุขภาพ อนามัย	

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่มา ขวัญกำลังใจ	Maslow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Lock
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ความต้องการ การยอมรับ หรือความ ผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) หรือ ความต้องการ ด้านสังคมและ ความรัก มนุษย์อยู่ รวมกันใน สังคมจึง ต้องการที่จะมี ส่วนร่วมของ สังคมและ ได้รับการ ยอมรับจาก สังคมในฐานะ ที่เป็นส่วนหนึ่ง ของสังคม รวมถึงความ ต้องการมี ความสัมพันธ์ กับบุคคลรอบ ข้างต้องการให้ คนอื่นรักใคร่ นิยมชมชอบมี มิตรสหาย ต้องการเป็น ส่วนหนึ่งใน การทำงาน รู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของ องค์กร		การสร้างความ ประทับใจกับ บุคคลอื่นโดย การให้เกียรติ ยกย่องและให้ ความสำคัญ ไม่ว่าเป็น บุคคลใดหาก ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติได้เช่นนี้ ผู้ใต้บังคับบัญ ชา จะเกิด ความรู้สึก อบอุ่นด้าน จิตใจและเกิด ขวัญกำลังใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์ ภายใน หน่วยงาน (Interperson al relations) การติดต่อไม่ ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถ ทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน อย่างดีเป็น องค์ประกอบที่ สำคัญอย่าง หนึ่งในการ ทำงาน	แรงจูงใจใฝ่ สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือความ ปรารถนาที่จะ เป็นที่ยอมรับ ของผู้อื่น ต้องการเป็นที่ นิยมชมชอบ หรือรักใคร่ ชอบพอของ คนอื่นจึงเป็น แรงจูงใจที่จะ ทำให้บุคคลคล แสดง พฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่ง การยอมรับ จากบุคคล	ความตระหนัก ในตนเอง (A Feeling of Importance) บุคคลใน องค์กรจะมี ความรู้สึก สำคัญที่เกิด จากการ ยอมรับจาก ผู้บริหารและ บุคคลร่วมงาน ในองค์กรและ ชุมชน รวมถึง ยอมรับในงาน ที่ปฏิบัติมี ความเชื่อมั่น ในตัวบุคคลนั้น ด้วยการ ชมเชยอย่าง จริงใจกระตุ้น ให้เกิด ความรู้สึกว่า ตนเองมี ความสำคัญ และเกิดความ พึงพอใจ ตลอดจนการ ให้คำปรึกษา หรือก่อน ปฏิบัติงานและ ยอมให้มีการ แสดงความ คิดเห็น	การยอมรับ (Recognition) การยอมรับ จาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน เป็นปัจจัย สำคัญ ที่ทำให้บุคคล ที่ทำงานเกิด ความพึงพอใจ เช่นเมื่อบุคคล ทำสิ่งใดสำเร็จ ก็ควรจะได้รับ การยกย่อง และประกาศ เกียรติคุณ สรรเสริญ ผู้บริหารควร จะให้การ สนับสนุนแก่ บุคคลที่ได้ แสดง ความสามารถ และทำงาน สำเร็จลุล่วง ด้วยดี

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่มา ขวัญกำลังใจ	Maslow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Lock
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) บุคคลต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นในเรื่องตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ ภาคภูมิใจอำนาจความเชื่อมั่นในตนเองบุคคลพยายามทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านนี้และจะมีความภาคภูมิใจมาก		คนเราทำงานเพื่อหวังความพอใจที่ได้รับสิ่งที่ให้คุณค่าทางจิตใจเช่นเกียรติยศชื่อเสียงหรือความภาคภูมิใจในการแสดงความคิดและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ตนคิด	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน (Advancement) การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นพยายามจะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น		โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้โดยการพิจารณาที่ยุติธรรม

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่มา ขวัญกำลังใจ	Maslow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Lock
ความสำเร็จ ในการทำงาน	ความต้องการ ความสำเร็จ ในชีวิต (Need for Self- Actualization) เป็นความ ต้องการชั้น สูงสุดของ มนุษย์โดย ต้องการที่จะ ใช้ ความสามารถ ที่มีอยู่ทำสิ่ง ที่ตนต้องการ เช่นเป็น เจ้าของ กิจการความ ต้องการใน ด้านนี้เป็นสิ่ง ที่ทุกคน ต้องการโดย อยากให้เกิด ความสำเร็จ ในทุก ๆ ด้าน ที่ต้องการ ตามที่ได้ คาดหมายไว้			ความสำเร็จ ในงานที่ทำ (Achievement) การที่ บุคคล สามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อผลงาน สำเร็จจะเกิด ความรู้สึก พอใจใน ผลสำเร็จของ งานนั้น	แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความ ปรารถนาที่ จะกระทำสิ่ง หนึ่งสิ่งใดให้ สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดีโดย พยายาม แข่งขันกับ มาตรฐานอัน ดีเลิศมีความ สบายใจเมื่อ ประสบ ความสำเร็จ และมีความ วิตกกังวลเมื่อ ล้มเหลว	ความรู้สึกล สัมฤทธิ์ผลใน การทำงาน (A Sense of Achievement) เนื่องจาก ต้องการจะรู้ ว่าคนจะมี ศักยภาพและ ความสามารถ ในการ ทำงานดั่งนั้น ผู้บริหารควร ส่งเสริมความ เจริญเติบโต ก้าวหน้าของ และควรจัด กิจกรรมเสริม เพื่อให้เพิ่ม ความมั่นใจ และความรู้ ความสามารถ	

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่ ทึมา ขวัญกำลังใจ	Mastow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Lock
สภาพการ ทำงาน			สถานที่ ทำงานดี เป็น เครื่อง ส่งเสริม กำลังใจ (Incentive) ความสมัคร ใจความ สบาย ใจความรักที่ จะทำงาน	สภาวะการ ทำงาน (Working condition) เป็นสิ่งที่ช่วย ให้บุคคลเกิด ความพึง พอใจต่องาน ได้แก่ สภาพ ทางกายภาพ ของงาน ลักษณะ สิ่งแวดล้อม หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ		ความพึง พอใจใน สภาพงานที่ดี (Working Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อม มการทำงาน ที่ดึงดูดใจมี ความสะอาด เครื่องมือ ทันสมัย สนับสนุนให้ ได้รับความ สะดวกสบาย ต่างๆ ควรมีห้องพัก ที่น่ายุ่ดึงดูด ใจซึ่งจะทำให้ สภาพ ของขวัญ กำลังใจใน การ ปฏิบัติงานที่ สูงขึ้นอีกทั้ง ยังเป็นการ เพิ่มความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	สภาพการ ทำงาน (Working Conditions) สภาพภาพการ ทำงานรวมไป ถึง สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทาง กายภาพ (Physical Environ- ment) ทั้ง อุณหภูมิ การ ถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง การจัด สภาพในห้อง ทำงาน สถานที่ ที่ตั้งระยะเวลา การทำงานการ หยุดพักใน ระหว่างทำงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่มา ขวัญกำลังใจ	Maslow	McGregor	Barnard	Herzberg	McClelland	Wiles	Lock
ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ			เมื่อมนุษย์ได้ สละแรงงาน ให้แก่องค์กร แล้วเขาย่อม ต้องการ ผลตอบแทน ในลักษณะ ของความ พอใจหรือ ต้องการ ผลตอบแทน ในลักษณะ ของความ พอใจส่วนตัว การทำงาน เพียงเพื่อหวัง เงินเดือนและ สิ่งที่เป็นวัตถุ ตอบแทน	เงินเดือนและ ผลประโยชน์ เกื้อกูล (Salary) หมายถึง รายได้ที่เป็น เงินเดือน ประจำและ ค่าตอบแทน ต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน หรือ ผลประโยชน์ อื่นๆ ที่บุคคล ได้รับจากการ ทำงานและ รู้สึกว่ามี ความ ทัดเทียมกับ บุคคลอื่น ตลอดจนการ เลื่อนขั้น เงินเดือนใน หน่วยงาน เป็นที่พอใจ ของบุคคลที่ ทำงาน		การได้รับ ความ ยุติธรรม (Fair Treatment ภาระหน้าที่ ด้านงาน อาจจะเป็น สาเหตุหนึ่ง ของความ พอใจรวมไป ถึงปัญหา เรื่องเงินเดือน เพราะถ้าหาก การเลื่อน เงินเดือน เป็นไปอย่าง ไม่ยุติธรรมก็ จะเกิดความ คับแค้นใจ ต่อ การบริหารและ เพื่อน ร่วมงาน	ค่าจ้าง (Pay) อาจเป็นเงิน หรือเป็น อย่างอื่นที่ บุคคลจะ สามารถ นำไปใช้เป็น เครื่องมือใน การบำบัด ความต้องการ ของตนได้ อัตรา ค่าแรงงานที่ เหมาะสมก็ จะทำให้ผู้ทำ งานมีความ พึงพอใจการ จ่าย ค่าแรงงาน ต้องยุติธรรม และเท่าเทียม กันในบรรดา ผู้ปฏิบัติงาน ประเภท เดียวกันที่มี คุณสมบัติ อย่างเดียวกัน

จากตาราง 2 พบว่าแนวคิดทฤษฎีส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 4 แห่งขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนสวัสดิการ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กร และมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยของความสำเร็จ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความรักเชื่อมั่นยินดีในการทำงาน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในเรื่ององค์ประกอบที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน

1.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับความหมายของความมั่นคงในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ ดังนี้

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 76) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน (job security) หมายถึง ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการได้รับหลักประกัน ว่าตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้มีความประพฤติดี ก็จะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่นั้นได้ตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ และรวมถึงการได้รับความมั่นคงทางด้านรายได้และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกในการทำงานได้รับการคุ้มครองทางด้านร่างกาย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือการลงโทษอย่างมีระบบ และมีความเป็นธรรม

พัชรี คงดี (2556, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกดีต่ออาชีพว่ามีความมั่นคง และมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูง ขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป

พัชรินยา จันทวโร (2557, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ทำงานในองค์กรทุกคนรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งในการทำงานของข้าราชการครูนั้นควรมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองทางด้านร่างกาย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือการลงโทษอย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยที่ได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรม มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยปราศจากอันตรายต่างๆ ทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงาน มีความยั่งยืน และเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รวมไปถึงความรู้สึกถึงความเป็นธรรม เมื่อได้รับได้รับผลประโยชน์ หรือการลงโทษ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนความเชื่อมั่นหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ

1.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

ไวลส์ (Wiles, 1975) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า กลุ่มบุคคลจะมีความสามัคคีมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ บุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแก้ไขและพยายามสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ ในด้านที่เกี่ยวกับ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) บุคคลในองค์กรต้องมีความมั่นคงปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี แต่ไม่ใช่ความหวัหวัหาก แต่เป็นความต้องการรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงควรสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเงินเดือนที่เหมาะสม การที่จะพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าและการปรับปรุงโครงการต่างๆ ของครูในการที่จะเสริมสร้างสภาพสวัสดิการความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ความมั่นคงปลอดภัยจะรวมไปถึงการได้ครอบครองเป็นเจ้าของบ้านหรือที่ดิน การได้รับบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพอนามัย ตลอดจนการเข้าร่วมในสหภาพแรงงานด้วย

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 85-86) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ในการทำงานในองค์กรใดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ ไปได้อย่างยาวนานตราบที่ยังมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นได้ และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็ย่อมที่จะปรารถนาความมั่นคงในการทำงาน เพราะนั่นหมายถึงการมีความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพ หรืออาจกล่าวได้ว่า เมื่อยังมีงานทำอยู่ก็ยังมีเงินเดือนที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพตนเองและคนในครอบครัวได้และความมั่นคงในการทำงานนี้ยังรวมไปถึง การได้รับความมั่นใจว่าเมื่อตนเองเกษียณอายุจากการทำงาน หรือต้องว่างงาน หรือได้รับอันตรายจนกลายเป็นผู้ทุพพลภาพแล้วองค์กรก็ยังมีดูแลในเรื่องปัจจัยทางด้านการเงินนี้อยู่หรือที่เรียกว่าความมั่นคงทางรายได้ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนก็ย่อมต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน การใส่ใจในการลดอุบัติเหตุการป้องกันอุบัติเหตุที่องค์กรต้องจัดขึ้นให้มิดด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์กรเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีปลอดภัยไร้อุบัติเหตุจากการทำงานก็ย่อมจะเป็นการทำให้องค์กรลดต้นทุนในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ปฏิบัติงานลงไปได้มาก ซึ่งก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเอง

วิไลพร ยศยิ่ง (2554, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ถ้าคนเราทำงานด้วยความหวั่นไหวตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่นำไปย่อมไม่ได้รับผลดีต่อองค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออกควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำว่ามีความมั่นคง มีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้แล้ว จะเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเททั้งเวลา และสติปัญญาในการทำงานให้มากขึ้น และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงาน การทำงานในองค์กรใดก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ ไปได้อย่างยาวนานตราบที่ยังมีแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นได้ และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมที่จะปรารถนาความมั่นคงในการทำงานเพราะนั่นหมายถึง การมีความ

ปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพ หรืออาจกล่าวได้ว่าเมื่อยังมีงานทำอยู่ก็ยังมีเงินเดือนที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพตนเองและคนในครอบครัวได้ และความมั่นคงในการทำงานนี้ยังรวมไปถึงการได้รับความมั่นใจว่าเมื่อตนเองเกษียณอายุจากการทำงาน หรือต้องว่างงานหรือได้รับอันตรายจนกลายเป็นผู้ทุพพลภาพแล้วองค์กรก็ยังคงมีการดูแลในเรื่องปัจจัยทางด้านการเงินนี้อยู่ หรือที่เรียกว่าความมั่นคงทางรายได้เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน คือ ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นต่องานที่ทำและองค์กรว่ามีความมั่นคง ช่วยรักษามาตรฐานของการดำรงชีวิตของตน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งเวลาและสติปัญญาในการทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กรมากขึ้น และเกิดความสามัคคีมีความเข้มแข็ง และความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.3 ขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ ดังนี้

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 133) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคมเท่าเทียมกับอาชีพอื่น 2) สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สะดวกปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3) ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนด้วยดีเสมอมา 4) มีความสบายใจเมื่อได้มาปฏิบัติงานในหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอ 6) มีความเชื่อมั่นในกลยุทธ์การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 91) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม 2) รู้สึกว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าเสมอ 3) ได้รับการจัดบริการและสวัสดิการจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 4) รู้สึกมั่นใจว่าจะทำงานในสถานศึกษาได้นานเท่าที่ต่อต้องการ 5) ได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว

อุไรวรรณ มุ้ยจีน (2558, หน้า 83) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศทั้งในด้านราชการและด้านส่วนตัว ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 129) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) การโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม 2) มั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล 3) รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

4) ลักษณะงานที่ทำอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ 5) มั่นใจว่าจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย 6) อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัตภาพ 7) การได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน 8) เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของงานที่ทำ

ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 85) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู 2) รู้สึกอบอุ่นใจที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและห่วงใยในความปลอดภัย 4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการและเหตุผลในการตำหนิหรือลงโทษครู 5) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ให้กำลังใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี 6) พึ่งพอใจกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือค่าวิทยฐานะที่ได้รับ 7) สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสวัสดิการให้เหมาะสม

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 105) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ 1) ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน 3) มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 4) ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพ 5) มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย 2) อาชีพการงานมีความมั่นคงและยั่งยืน 3) ตำแหน่ง หน้าที่ เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี 4) ได้รับผลประโยชน์หรือการลงโทษโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ 5) หลักประกันที่ว่าตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดีก็ จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ

2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับความหมายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

กัญชุลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (relationships) หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ รวมถึงการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มนัส เมืองนก (2554, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความจริงใจต่อกัน ร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่างๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

จิรายุทธ วิสุทธีสาร (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ โดยได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทุกระดับชั้นที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร มีความรักใคร่สามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดจากความนับถือซึ่งกันและกัน โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนเครื่องจักรคอยจับผิด และหาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจให้เกียรติ ยกย่องชมเชยในบางโอกาส ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคลในการทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างจริงใจ สามารถทำงานร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตรเป็นกันเองและความอบอุ่นใจ บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ เป็นอย่างดี รวมไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกัน

2.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1946) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่าหลักสำคัญอันหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่น โดยให้เกียรติเขายกย่องและให้ความสำคัญแก่เขาไม่ว่าจะเป็นบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาคงจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นทางด้านจิตใจและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 73) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะช่วยผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมแล้ว ยังมีอิทธิพลเป็นการส่วนตัวเพราะมีการคบหาสมาคมกันฉันท์เพื่อน จึงมีการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยกันทำงานได้ง่ายขึ้น ฉะนั้นการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างจะแนบแน่นและใกล้ชิด หากเพื่อนร่วมงานไม่ลงรอยกันการทำงานจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก ขาดความร่วมมือและงานก็จะด้อยประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้

พัชรี คงดี (2556, หน้า 32-33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไข เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะต้องมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลืองานด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะทำให้เกิดความสามัคคี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่างๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและกันและให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กันและมีการแบ่งงานกันถูกต้องไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงานไว้ว่า องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีปัจจัยที่สำคัญซึ่งที่องค์กรทุกองค์กรขาดไม่ได้คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน องค์กรที่ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมมีผลทำให้บุคคลใน

องค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรด้วย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานและพึ่งพาอาศัยกัน ย่อมนำความสุขความเจริญก้าวหน้าและประสิทธิภาพสูงสุดมาสู่องค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ มีอิทธิพลต่อการทำงานช่วยผลักดันให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจช่วยกันทำงาน และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกรักชอบอยู่ทางด้านจิตใจ และสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน นำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

2.3 ขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ดังนี้

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 92) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมเข้าร่วมในการประชุมภายในสถานศึกษา 2) มีความรู้สึกภูมิใจที่เห็นกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเจริญก้าวหน้า 3) มีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน 4) มีส่วนช่วยให้งานต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ 5) ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานสำคัญกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

จริยา แสงกรด (2557, หน้า 86) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง มีภาวะผู้นำและความเป็นธรรมเอาใจใส่ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้การยอมรับและยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้ความช่วยเหลือและมอบกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม มีทักษะในการบริหารงาน และมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีน้ำใจไมตรี และให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์อย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ให้ความช่วยเหลือ ปรีกษา แนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน และมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกัน

ปาณิสรา นวลศรี (2557, หน้า 84) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน 3) แนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ 4) ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความยุติธรรม 6) บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน 7) ช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติหน้าที่ 8) มีการแนะนำส่งเสริมกันในการปฏิบัติ

หน้าที่ตามความสามารถ 9) มีการพบปะสังสรรค์กันตามโอกาสที่เหมาะสม 10) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร

สุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 130) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) บุคลากรมีความจริงใจต่อกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 2) มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 3) มีการยอมรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) บุคลากรมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจ 5) บุคลากรในองค์กรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและรักใคร่สามัคคีกัน

อุไรวรรณ มุ้ยจีน (2558, หน้า 84) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน 2) การเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน 3) การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และ 4) ความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, หน้า 162) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บริหารองค์กรมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็น 3) ผู้บริหารองค์กรให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) เมื่อได้รับความเดือนร้อนเพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระและเต็มความสามารถ 5) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 7) ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน 8) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 9) ได้รับการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน 10) การให้คำปรึกษาแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน 11) การได้รับคำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน 12) ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน 13) ความเป็นญาติมิตรที่ให้อภัยกันจากเพื่อนร่วมงาน 14) การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 15) โอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง และ 16) การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 172) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) บุคลากรในโรงเรียนควรมีความรักและสามัคคีกัน 2) บุคลากรในโรงเรียนควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน 3) ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ในการทำงาน 4) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษา และรับความ

ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนด้วยความพอใจ 5) ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

ชณิตา บุเงิน (2559, หน้า 121) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ให้ความไว้วางใจในการทำงาน 3) ให้ความช่วยเหลือเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ 5) เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน 2) มีความเป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจและยอมรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร 3) มีความรักสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4) มีการช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 5) จัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพบปะสังสรรค์สานความสัมพันธ์ที่ดี 6) เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษาขอรับคำแนะนำได้เป็นอย่างดี

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 66) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ในหน่วยงานว่าประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2) ความจริงใจ ความเข้าใจ อันดีต่อกัน 3) ความเป็นมิตร และแนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้รับความไว้วางใจ 5) การทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ประกอบด้วย 1) ได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างจริงใจ 3) ความเป็นมิตร เป็นกันเองและความอบอุ่นใจ 4) บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ 5) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน

3.1 ความหมายของความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับความหมายของความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึงการมีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล (2553, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

อารีรัตน์ เป็งรักษา (2554, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ผ่านฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นขวัญกำลังใจให้บุคคลอยากทำงานเพิ่มขึ้น

ปาริฉัตร ตู่คำ (2557, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

เจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน ได้รับโอกาสเข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมนวัตกรรม การโยกย้ายตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม

ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนา (2558, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง เป็นความเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เลื่อนเงินเดือนที่มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ศรียรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน

หน้าที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรู้ประสบการณ์และเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น และได้รับโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้น และความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและเห็นคุณค่า เมื่อมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ รวมไปถึงได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพจากผู้บริหารและเพื่อนครู ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ให้มีอำนาจและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิถุฐานะที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

3.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

ล็อก (Locke, 1976) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้นไป (Promotion) ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงและตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดีและทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งจากมุมขององค์กรและบุคคล โดยเฉพาะการสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการเลื่อนไปสู่ระดับสูงขององค์กรนั้น ควรได้รับการพิจารณาในมุมมองที่กว้างขึ้น เพื่อที่จะสามารถรวมเอาการเคลื่อนไหวทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและก่อให้เกิดผลบวกสำหรับบุคคล เพราะตราบใดที่คนเรามีความก้าวหน้าก็ย่อมมีขวัญกำลังใจให้บุคคลอยากทำงานเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งจะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเสมอ

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเกี่ยวข้องกับการได้รับความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การอบรมศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ เพราะตราบใดที่บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเสมอ

สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ดีขึ้นหรือเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสภาพภาพในการทำงาน หรือได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง ผ่านการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ โดยความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญมากที่สุด ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถความประพฤติตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน อันขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงานจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และทัศนคติที่ดีต่องานและการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ก่อให้เกิดความจงรักภักดี สามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

3.3 ขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ดังนี้

ปาณิสรา นวลศรี (2557, หน้า 83) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 2) องค์กรเปิด

โอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้ 3) การปรับเปลี่ยนตำแหน่งตรงตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ 4) องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสนใจ 5) มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

สุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 129) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม 2) มีโอกาสเข้าร่วมประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น 4) ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมีการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละด้านที่ชัดเจนและยุติธรรม 5) มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและให้หลักประกันในการปฏิบัติงาน

ชริยาภร เผ่าศิริ (2558, หน้า 161) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) มีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ 4) มีโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนาในงานในหน้าที่อยู่เสมอ

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 2) ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 3) การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ 4) ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม 4) งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5) ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนางาน

ชนิตา บุเงิน (2559, หน้า 120) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) มีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาเรียนต่อในระดับสูงขึ้น 2) ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น 3) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน บำเหน็จรางวัลเป็นกรณีพิเศษ 4) มีระบบและแนวทางในการจูงใจในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน 5) ส่งเสริมให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารที่สูงขึ้น

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 51) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือให้การแนะนำในการทำวิจัยผลงานวิชาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อในระดับที่สูงขึ้น 3) ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนขั้นวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม 4) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถตามความสนใจ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของความก้าวหน้าในการทำงานว่าประกอบด้วย 1) มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน 2) มีความ

เจริญก้าวหน้าในการทำงาน 3) เกิดความพึงพอใจและได้รับความยอมรับนับถือ 4) ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง 5) การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย 1) มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ 2) ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพจากผู้บริหารและเพื่อนครู 3) ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ ให้มีอำนาจ และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ 4) ได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิถีสถานะที่สูงขึ้น 5) ได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการศึกษาอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

4. ความสำเร็จในการทำงาน

4.1 ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับความหมายของความสำเร็จในการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

เฮอ์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กัญชุลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการตั้งเป้าหมายและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่และสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบนั้นได้อย่างเต็มที่

มนัส เมื่อนก (2554, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับมอบหมายงานตรงความถนัดและใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน ได้รับคำชมเชย รางวัล กำลังใจ

จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ปฏิพัทธ์ ใจดี (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ รู้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตน ทำงานอย่างมีแผนมีขั้นตอน มีเป้าหมายในการทำงานและสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จโดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตามที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้นและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ จนผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยมี ผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร การที่จะส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ จึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปด้วยดี งานได้มีคุณภาพมาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมไปถึงปฏิบัติงานงานได้รับมอบหมายตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย (2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จคู่รวมไปด้วยดี และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อีกทั้งยังสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่มีโอกาสเกิดขึ้น และเมื่อดำเนินงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจเป็นเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จทำงานอย่างมีแผนมีขั้นตอน มีเป้าหมายในการทำงาน และสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กร

สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ การริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจเมื่อทำงานในความรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจนชุมชน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นๆ ได้ประสบผลสำเร็จไปด้วย

อำมารินทร์ ยาสี (2558, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า การปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางป้องกันได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผลงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน คือ ช่วยสร้างการปฏิบัติงานอย่างเป้าหมายและแบบแผนขั้นตอนด้วยความมุ่งมั่น สามารถดึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความรับผิดชอบมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ซึ่งย่อมเกิดเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นๆ ได้ประสบผลสำเร็จตามไปด้วย ส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กร

4.3 ขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายไว้ดังนี้

กัญชุลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 44) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) กำหนดหรือการตั้งเป้าประสงค์ที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักหรือแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ การมีเป้าประสงค์จะทำให้การทำงานไม่หลงทิศทาง และจะเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความคิด และลงมือปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าประสงค์นั้นให้ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ก็เพื่อผลดีต่อทั้งตนเองและองค์กรและสิ่งที่สำคัญที่สุด นอกจากการกำหนดหรือการตั้งเป้าประสงค์แล้ว 2) ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานที่เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถจะเป็นการดีที่สุดที่จะส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้ เช่นคำกล่าวที่ว่า Put The Right Man on The Right Job คือการใช้คนให้ถูกกับงาน หรือถูกคนถูกงาน ยังเป็นคำกล่าวที่เป็นจริง เนื่องจากถ้าให้คนทำงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างราบรื่น คล่องตัว แม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถฟันฝ่าไปได้ แต่ถ้าให้คนทำงานได้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงาน หรือไม่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น เกิดการหยุดชะงักเมื่อมีปัญหาในการทำงานก็อาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ อย่างทันท่วงที ดังนั้นการใช้คนให้ถูกกับงานจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วตามที่ทุกองค์กรต้องการ 3) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โดยปราศจากการควบคุมอย่างเข้มงวด 4) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้กำหนดวิธีการทำงานของตนเองจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเอื้อให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วในที่สุด

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 93) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความรู้สีกว่างานที่ได้ทำส่งผลให้สถานศึกษา 2) มีความเจริญก้าวหน้า 3) บุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชมความสำเร็จ โดยส่วนรวมของสถานศึกษา 4) ยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทาย 5) ได้รับการประเมินผลงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ 6) งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด

สมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 128) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ 2) มีความพึงพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติและนำผลงานที่ได้ปฏิบัติมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 3) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ 4) ได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ 5) สามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 6) เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในหน่วยงาน 7) ตำแหน่งหน้าที่การงานช่วยทำให้มีเกียรติมีชื่อเสียงทั้งในหน้าที่

ราชการและส่วนตัว 8) เป็นที่ยอมรับและได้รับความนับถือจากสังคม 9) รู้สึกภูมิใจและสบายใจที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียน

ปาณิสรา นวลศรี (2557, หน้า 82) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ได้รับการมอบหมายงานพิเศษที่ตรงตามความสามารถ 3) มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน 4) ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ

ชริยากร เผ่าศิริ (2558, หน้า 160) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำชมเชยทำงานได้ความสำเร็จเป็นอย่างดี 2) แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ 3) มีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 129) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ 3) ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน 4) ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากชุมชน 5) ความสำเร็จในการให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมาย 6) ความสำเร็จในการดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 7) ความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 8) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงาน

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 171) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม 2) มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน 3) บุคลากรในโรงเรียนมีการยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) บุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักถึงศักดิ์ศรีที่ตนมีและรักษาชื่อเสียงโดยการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลทั่วไป 5) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 50) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ 2) มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามบรรลุตามวัตถุประสงค์ 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่างชื่นชม ชมเชยยกย่องเป็นแบบอย่าง 4) มีการเสริมแรงอย่างหลายรูปแบบเมื่อครู 5) บุคลากรในโรงเรียนมีผลการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 53) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ 2) งานที่สำเร็จมี

คุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ 3) สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง 4) เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น 2) งานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 3) ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ 4) ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ 5) มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

5. สภาพการทำงาน

5.1 ความหมายของสภาพการทำงาน

สำหรับความหมายของสภาพการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้

เฮอริช เบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

พยนต์ บุญเพ็ง (2553, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมองค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบายอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีแสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดังเกินไป และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ

กัญชุลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 117) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งเสริมและเอื้อให้เกิดความคล่องตัวความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกสุขอนามัย สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น

สมจิตร ไข่มุก (2554, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และความสะดวกสบายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

เสาวภา จตุทอง (2556, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวก และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ห้องเรียน อาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน ห้องประกอบการ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ภายในสถานศึกษา พันธมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สภาพในห้องทำงานและห้องเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด รวมไปถึงระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานที่เหมาะสม

5.2 ความสำคัญของสภาพการทำงาน

สำหรับความสำคัญของสภาพการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

ไวลส์ (Wiles, 1975) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (Working Conditions) บุคคลในองค์กรต้องการงานที่ดี ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจมีความสะอาด เครื่องมือทันสมัยสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ จากฝ่ายบริหาร ซึ่งสถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่งจะต้องมีลักษณะพิเศษแปลกออกไป กล่าวคือควรมีการจัดสภาพห้องเรียนด้วยเฟอร์นิเจอร์ ดอกไม้ รูปภาพภาพแขวนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของสภาพการทำงานที่ดี คือควรมีห้องพักที่น้อยอยู่ ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

กัญชลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 118) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญกำลังใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น ทั้งทางร่างกายและจิตใจผลกระทบเหล่านี้ อาจมาจากการได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุ หรือจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากเกิดขึ้นกับ ผู้ปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเกิดการขาดงานและลางานบ่อยขึ้น ดังนั้นการที่จะลดปัญหาต่างๆ เหล่านี้ไปได้ ผู้บริหารรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงวิธีการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยอย่างสูงสุดรวมถึงองค์กรจะต้องมีผู้คอยชี้แนะและสร้างกฎระเบียบข้อบังคับอย่างรัดกุม ในเรื่องของการป้องกันอันตรายต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ ซึ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกไร้ค่า หรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญกำลังใจของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม ผู้ปฏิบัติงานก็จะขาดความตั้งใจทำงาน และเป็นการทำลายขวัญกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพการทำงานดี เช่น การมีแสงสว่างเพียงพอ ห้องทำงานสะอาดห้องน้ำเพียงพอ เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอ เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องการความสะอาดสบายในการปฏิบัติงาน งานที่มีอุปกรณ์ในการทำงานพร้อมผลงานก็ย่อมออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจของพนักงานก็ดีขึ้น

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรแห่งนวัตกรรม ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนต่อการสร้างสรรค์มากเท่าไร พนักงานย่อมสามารถแสดงการสร้างสรรค์ได้มากขึ้นเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยสัมพันธภาพที่ดี พนักงานก็จะความมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ และมีอิสระทางความคิด ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

พัชรี คงดี (2556, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สิ่งที่สำคัญและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อม และที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และความสะอาดสบายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบรรยากาศของหน่วยงาน ขวัญกำลังใจสามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสะอาดสบายในการทำงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 57) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สภาพการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพการทำงาน คือ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดความสบายใจ ความพึงพอใจ ไม่รู้สึกไร้ค่าหรืออารมณ์ขุ่นมัว สนับสนุนต่อการสร้างสรรค์ และมีส่วนจูงใจให้ทำงานด้วยความตั้งใจ เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

5.3 ขอบข่ายของสภาพการทำงาน

สำหรับขอบข่ายของสภาพการทำงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่าย ไว้ดังนี้

ล็อก (Locke, 1976) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพการทำงาน (Working Conditions) ประกอบด้วย สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงานการทำงานที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ยังถือเป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

กัญชลิทา ทองอยู่ (2554, หน้า 117) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย สภาพการทำงานที่อยู่ล้อมรอบผู้ประกอบอาชีพในขณะที่ทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพคือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง แสงสว่าง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา ทั้งเวลาทำงานที่กำหนดตายตัว หรือเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงาน มีผลต่อความเครียดของคน และมีผลต่อผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานได้เช่นกัน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาให้ติก่อนกำหนดเวลาทำงานให้แก่องค์กร 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ลักษณะงาน ลักษณะสังคม และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึก เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันได้

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 91) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมของที่ทำงานสะอาด 2) มีเครื่องมือทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3) สถานศึกษาจัดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม 4) สามารถใช้ความรู้

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) รู้สึกภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาแห่งนี้ 6) มีความรู้สึกว่างานที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติมีความชัดเจนและมีปริมาณที่เหมาะสม

สุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 132) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน 2) มีอาคารสถานที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสะดวกในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 4) โรงเรียนมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ชริยาภร เผ่าศิริ (2558, หน้า 163) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี 2) บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสัดส่วน 3) อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ 4) องค์กรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 5) การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณองค์กรถูกสุขลักษณะ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 128) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน 3) มีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) สถานที่ทำงานมีสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5) อาคารสถานที่มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) เครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน 7) เครือข่ายชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน 8) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง

ชณิตา บุเงิน (2559, หน้า 119) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่ามอง 2) มีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานพอเพียงในการปฏิบัติงาน 3) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน 4) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่ 5) มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

สายสุนีย์ ตรีเหล่า (2561, หน้า 149) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้ของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีอิสระในการทำงาน 2) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร 3) เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจ 4) มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดปราศจากมลพิษต่างๆ 5) มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการทำงาน 6) มีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษา 7) บริเวณรอบสถานศึกษาจัดเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ 8) มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ประกิจ ชอบรู้ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของสภาพการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงานสะอาดถูกสุขลักษณะปราศจากมลพิษต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4) อาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี 5) มีการแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 6) มีสื่ออุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกใช้ในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 2) สภาพในห้องทำงานและห้องเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 3) มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 4) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด 5) ระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานที่เหมาะสม

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6.1 ความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงาน ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

พนัชกร สิมาชจรบุญ (2553, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ทางการเงิน การบริการที่จับต้องได้ รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ของการจ้างงาน

กัญชุลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 104) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (compensation and benefits) หมายถึง สิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคนคาดหวังจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กรซึ่งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน เงินค่าจ้างพิเศษ และอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กร

จัดให้ คนทำงานทุกคนต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความสุข และความพึงพอใจ ผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นแต่ละรูปแบบ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เพราะนั่นหมายถึงการสร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนทำงานได้ เป็นต้น

อริศรา จุลวงศาศิลป์ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการว่า หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเป็นการช่วยดึงดูดให้คนที่มีความสามารถสนใจมาทำงานกับองค์กร รวมไปถึงการธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานขององค์กรไว้ เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

อาภาณรี สือสุวรรณ (2555, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินหรือรายได้ประจำที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ และความคุ้มค่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานของตนเอง

ประภาพร พฤษะศรี (2557, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างพิเศษ สวัสดิการ รายได้เสริม หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากองค์กร ทั้งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง และอาจเป็นสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรจัดให้

รัฐนันท์ พลรัฐ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดในชนิด

หนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน การลาพักร้อน บำเหน็จ บำนาญ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นรูปของตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความสุขและความพึงพอใจ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม รวมไปถึงได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม ตลอดจน รู้สึกเชื่อมั่นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น

6.2 ความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

ล็อก (Locke, 1976) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าจ้าง (Pay) เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน ได้อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็นรายปักษ์ รายวันหรือเหมาจ่ายเป็นรายๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญมากในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการจ่ายค่าตอบแทนได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้โครงสร้างของค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับองค์กรซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานกลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ

ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือเงินเดือน เป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยธำรงรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร เมื่อเงินเดือนค่าจ้างหรือสวัสดิการต่างๆ เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยให้สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย

พัชรี คงดี (2556, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนและสวัสดิการ รายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ จึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีสวัสดิการนอกเหนือจากรายได้เงินเดือน อาจเป็นที่พักอาศัย วันหยุดพิเศษทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคน คาดหวังจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นแต่ละรูปแบบส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เพราะนั่นหมายถึง การสร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนทำงานได้ มีความสุขและความพึงพอใจ และเมื่อองค์กรมีคนเก่ง มีคนมีความสามารถอยู่ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างภาคภูมิใจ

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถ้าหน่วยงานใดมีสวัสดิการสำหรับบุคลากร เช่น ที่พักอาศัย การดูแลสุขภาพพยาบาล อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ย่อมทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีสามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ การดูแลพนักงานในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ ก็ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจเช่นเดียวกัน

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็น ความมั่นคง ความปลอดภัย และชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลนั้นจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ค่าตอบแทนจึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ เป็นปัจจัยหลักที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยธำรงรักษาให้บุคคลากรอยู่กับองค์กร การสร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามไปด้วย

6.3 ขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำหรับขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ขอบข่าย ไว้ดังนี้

กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 13) ได้ศึกษาระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ ว่าประกอบด้วย 1) ค่าจ้างเงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่าประกันสุขภาพ และชีวิต 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล 5) การยืดหยุ่นเวลาทำงาน 6) นโยบายค่าตอบแทนที่ดี 7) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย

พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553, หน้า 8) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์การว่าประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โบนัส 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล 4) เงินบำเหน็จบำนาญ 5) เงินช่วยเหลือบุตรและค่าเล่าเรียน 6) การยกย่องชมเชย 7) โอกาสเลื่อนตำแหน่ง 8) รางวัลหรือสิ่งจูงใจ

นัฐวัลย์ จิรันดร (2553, หน้า 17) ได้ศึกษาผลกระทบของระบบ บริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทน ด้านผลงาน : กรณีศึกษา กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐ เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย ว่าประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) เงินโบนัส 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล 4) การยกย่องชมเชย 5) โอกาสทางอาชีพ 6) คุณภาพชีวิต ในการทำงาน

หิม ปากหวาน (2556, หน้า 26) ได้ศึกษาการบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้กำหนดตัวบ่งชี้ค่าตอบแทนประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่านายหน้า 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล 5) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 6) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

นवलนภา จุลสุทธิ (2557, หน้า 8) ได้ศึกษาความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน ว่าประกอบด้วย 1) ค่าจ้างเงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่านายหน้า 4) ค่าประกันชีวิต 5) ประกันสุขภาพ 6) ค่ารักษาพยาบาล 7) การลาโดยได้ค่าจ้าง

สุพัตรา อำเภิตเพรา (2557, หน้า 8) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท อีโนฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด ได้กำหนดตัวบ่งชี้ค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน

ประภาพร พุกษะศรี (2557, หน้า 12) ได้ศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้กำหนดตัวบ่งชี้ค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล 3) โอกาสเลื่อนตำแหน่ง

จรรยา แสงกรด (2557, หน้า 85) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) เงินสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับอย่างเพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่น ๆ ตามสิทธิ์ 3) เงินค่าตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม 4) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความ

เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ 5) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น 6) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน 7) เงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

ปานิสรา นวลศรี (2557, หน้า 85) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล 2) เงินเดือนเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 3) องค์กรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม 4) องค์กรมีการปรับเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น 5) องค์กรมีการตอบแทนโบนัสประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร

สุมาลี สีประโคน (2557, หน้า 131) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ 2) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ 3) หน่วยงานให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม 4) พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือน 5) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสมและเป็นธรรม 6) เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

อุไรวรรณ มุ้ยจีน (2558, หน้า 82) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน 2) รายได้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน 3) ค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงานเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน 4) มีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข 5) มีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 6) มีสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 7) มีสวัสดิการในการจัดที่พักอาศัย 8) จัดรถบริการรับส่ง 9) มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ 10) มีสวัสดิการการศึกษาบุตรพนักงานที่เหมาะสม

ชริยากร เผาศิริ (2558, หน้า 161) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 2) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานต้องปฏิบัติ 3) เงินเดือนที่ได้รับทำให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเพียงพอ 4) การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี มีความเป็นธรรมสำหรับทุกคน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 127) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 3) ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม 4) ค่าช่วยเหลือบุตร 5) มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น

สายสุนีย์ ตรีเหล่า (2561, หน้า 150) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) มีความพอใจในการปรับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น 3) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน 4) ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานพิเศษต่างๆ 5) มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่เพียงพอ 6) มีความพอใจในสวัสดิการอื่นที่ได้รับจากรัฐ

ประกิจ ขอบรู้ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2) รายได้ปัจจุบันเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข 3) การพิจารณาความดีความชอบปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี มีความเหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน 4) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ที่รับราชการเช่นเดียวกัน 5) มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร โบนัสประจำปี และเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รวมทั้งกองทุนกฏมัสหกรณ์ออมทรัพย์เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการ

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 40) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การได้รับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกันในช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง 2) การได้รับสวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3) การได้โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้จ่ายให้เป็นกรณีพิเศษ หรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง 4) การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม 3) ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม 4) ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

บทบาทอำนาจและหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (Lopburi Primary Educational Service Area Office 1) ตั้งอยู่เลขที่ 111 ถนนพระปิยะ ตำบลป่าตาล อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 และมาตรา 37 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 175 เขต และเพิ่มเป็น 185 เขต ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ลงวันที่ 14 กันยายน 2553 และจังหวัดลพบุรีแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็น 2 เขต

ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอโคกสำโรง อำเภท่าม่วง และอำเภอบ้านหมี่ รวมสถานศึกษาจำนวน 149 แห่ง มีข้าราชการครู 1,239 คน นักเรียน 22,126 คน ดังรายละเอียดในตาราง 3 - 5

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษา นักเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู
เมืองลพบุรี	60	12,079	667	612
โคกสำโรง	35	4,737	334	274
ท่าม่วง	23	2,389	197	150
บ้านหมี่	31	2,921	277	203
รวมทั้งสิ้น	149	2,2126	1,475	1,239

ตาราง 4 จำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามจำนวนนักเรียน 3 ขนาด

อำเภอ	ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	ขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน)	ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คน ขึ้นไป)
เมืองลพบุรี	36	22	2
โคกสำโรง	23	12	-
ท่าม่วง	15	8	-
บ้านหมี่	21	10	-
รวมทั้งสิ้น	95	52	2

ตาราง 5 จำนวนข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ

วุฒิการศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
ปริญญาเอก	1	5	6
ปริญญาโท	83	264	347
ป.บัณฑิต	4	7	11
ปริญญาตรี	117	756	873
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	2	2
รวมทั้งสิ้น	205	1,034	1,239

ขอข่ายมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผ่านการสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล ปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 และมาตรา 39 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 มาตรา 34 วรรคสอง ได้มีการกำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับ ดูแล ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ และสถานศึกษามีกลุ่มภารกิจ ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทิศทางการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย รัฐบาล นโยบายจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานโดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

นักเรียนแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์ เป็นคนดี มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ เชิดชูศาสตร์ พระราชา มีคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
- 2) ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้รักการอ่าน
- 3) ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์

และสอดคล้องตามศาสตร์พระราชา

- 4) เสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

- 1) นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

- 2) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ NT, O-NET สูงขึ้น
- 3) ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านเหมาะสมตามช่วงวัย
- 4) นักเรียนปฏิบัติตามศาสตร์พระราชา เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย
- 5) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สูงขึ้น
- 6) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ (Strategic)

- 1) นักเรียนเป็นคนดี
 - กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ
- 2) มีนิสัยใฝ่เรียนรู้
 - กลยุทธ์ 1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้ทั่วถึงและเสมอภาค
 - กลยุทธ์ 2 ยกระดับผลสัมฤทธิ์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) เชิดชูศาสตร์พระราชา
 - กลยุทธ์ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามศาสตร์พระราชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จรรยา ชัยสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงส่วนจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ด้านสภาพเงื่อนไขการทำงาน ด้านตัวงาน ด้านนโยบายองค์การและการบริหารงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านการเติบโตและด้านเงินเดือน บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

พยนต์ บุญเพ็ง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าครูมีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพนักงานครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานครูที่มีอายุระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านพบว่าพนักงานครูชายมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานครูเพศหญิงในด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยพนักงานครูชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ เช่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน พบว่าพนักงานครูชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากพนักงานครูเพศหญิงซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ขวัญใจ ไลนอก (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออก

โรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผู้ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเทียน สุนารี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ระดับขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีขวัญอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญเรียงลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

พิชชาดา ไชยมาตย์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาโยธธ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาโยธธ เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ระดับมาก ส่วนด้านการประสบผลสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ทวีศักดิ์ ถีกไทย (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษาครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ 2) คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 จำแนกตาม เพศอายุ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3) ขวัญกำลังใจของครูผู้สอนจากในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .478

นิตยา ป้องเรือง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงจำแนกตามเพศและสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่น้อยที่สุดมีสองรายการเท่ากันคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

วรรณธนา หงสกล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำนวน 306 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 24-89 และ 33-87 และค่าความเชื่อมั่น 98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้และการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติยกเว้นด้านการมอบอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความมีคุณภาพและด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ และด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 3

อรกาญจน์ ฉีดเสน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

จงภรณ์ ธรรมสัตย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา 2.1) ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไปส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 2.2) ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ฐิภรณ์ สมสมัย (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงาน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน และด้านความทันเวลา ขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทางบวกในระดับสูง ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรม ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนขวัญกำลังใจในด้านเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินยา จันทวโร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิทยา โภทร (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และ ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานภาพพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมาลี ลีประโคน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ นอกนั้นและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การปรับขึ้นเงินเดือนควรปรับขึ้นอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน ตามลำดับ

อ่ำไพ พุททวงศ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายชุมตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในการวิจัยมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเพศ วุฒิการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐาน แต่พบว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้าน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติพรรณ ดอนหัวร่อ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช

บางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธนากร รุจิมาลัย (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประชากรที่นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานการวิจัยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการรองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเช่นเดียวกัน ตามลำดับการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุ 21-30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจเท่ากัน ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าที่นับถือศาสนาพุทธ

ประไพเพชร วงศ์หาญ (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10

ปี ตามลำดับ ยกเว้นด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรียรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในโรงเรียนที่มีสถานภาพ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรในโรงเรียนที่มีสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็น ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป สูงกว่าเพศหญิง ขวัญกำลังใจโดยภาพรวมกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 แนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่ามี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ที่รับผิดชอบหน้าที่ ด้านความรู้ที่ ประสบผลสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์ในโรงเรียน

กนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสุขภาพกายสุขภาพจิต ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์สอน และระดับการศึกษา 3) เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 219 คน โดยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 กลุ่ม ตัวอย่างเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แบบเจาะจง จำนวน 6 คน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่า t ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมพบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นต่อ สภาพการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนก ตามเพศ ประสบการณ์สอนและระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) มีเงื่อนไขที่ ส่งเสริม พบว่า 1) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน 2) ด้านรายได้ สวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย ต้องมีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้ เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติราชการตรงตามสิทธิ์อย่างเหมาะสม และการได้รับความสะดวกในการเบิกจ่าย สวัสดิการของหน่วยงาน 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าต้องได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อ เพิ่มวิทยฐานะและตำแหน่งให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าและโอกาสที่ จะได้เลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ 4) ด้านการยอมรับนับถือ สถานศึกษาต้องมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ คุณงามความดีของบุคลากร ตามโอกาสที่เหมาะสม

ในสถานศึกษาทุกคนมีความเคารพกันด้วยความจริงใจ และการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงภายในสถานศึกษา

นิทรลดา ปานยีน (2560, หน้า 77) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนาวรัตน์ อินทวงษ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพยาว์ หมอเล็ก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ครูยังไม่พอใจในการทำงานบางอย่าง สถานศึกษาไม่ร่วมมือ ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบ ขาดการทำงานเป็นทีม และการยกย่องความสำเร็จยังไม่เสมอภาค

ชีวาสาน์ กิ่งแก้ว (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความมีระเบียบวินัย ส่วนด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความกระตือรือร้น ด้านความพึงพอใจ และด้านความร่วมมือร่วมใจ ตามลำดับ

เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทน ตามลำดับ

พรทิพย์ ไกยสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ด้านแรงจูงใจและความสนใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความกระตือรือร้น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านระเบียบวินัย และด้านความพยายาม ตามลำดับ

สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในตัว ผู้บริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ด้านการชมเชย การให้รางวัล และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพและตามขนาดสถานศึกษา มีระดับขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน จะต้องมีความที่ สบายกาย สบายใจ ในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ด้านการชมเชย การให้รางวัล เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษามีผลงานที่ดี ควรมีการประกาศเกียรติคุณโดยการให้เกียรติบัตร ยกย่อง กล่าวชมเชยในที่ประชุมให้ทุกคนเอาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดตั้งกองทุนขึ้นในสถานศึกษา เพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้สำหรับบุคลากรภายในสถานศึกษา และการเลื่อนเงินเดือน ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ควรมีการศึกษาข้อมูลของบุคลากรว่ามีความถนัดการทำงานด้านใด เพื่อที่จะได้จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และด้านความเชื่อมั่นศรัทธาใน

ตัวผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางปฏิบัติและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

อริสรา จันทร์กลั่น (2561) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับอายุ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐพงษ์ จรรย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และลำดับสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านการบริการที่ดีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และลำดับสุดท้าย ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานรองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและลำดับสุดท้าย ด้านการได้รับการยอมรับ

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

จินตนา เทวา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ ความรับผิดชอบ

งานวิจัยต่างประเทศ

นาเปียร์ (Napier, 1966) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากการพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสมความยุติธรรม และการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกวิชาชีพแก่ครู

ประจำการ ความมั่นคงในอาชีพนโยบาย การให้ออกจากงานความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอน และเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

คูก (Cook, 1990) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษา ไม่ปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แฮมเมอร์ (Hammer, 1998) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐโอไฮโอ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษมีขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญคือการควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกว์วิน (Gowin, 1999) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูรัฐอิลลินอยส์ ตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูหญิงมีขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู 4) ครูในโรงเรียนที่อยู่นอกเมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ 5) ความขัดแย้งในเรื่องความเชื่อวัฒนธรรมขนาดของโรงเรียนและเงินเดือนไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6) ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

โฮเวลล์ (Howell, 1999) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูมักจะสูงเมื่อผู้อำนวยการยึดหลักการประชาธิปไตยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูจะสูงเมื่อผู้อำนวยการมีคุณสมบัติทางวิชาชีพนับถือค่า และความสำคัญของคนทุกคนให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้สมควรจะได้รับ และไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

เวลซ (Velez, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานไม่มีขวัญในการ

ปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นชุมชน อัตราการปฏิบัติงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของพนักงาน ความช่วยเหลือของพนักงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปตาม อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่ปฏิบัติ และสภาพที่อยู่อาศัย

เบอร์ค (Burk, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้นโยบายในการลดพนักงานและการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร จะส่งผลกระทบต่อขวัญและความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานและการขาดงาน พนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรยังดำเนินการใช้นโยบายลดพนักงานต่อไปจะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น

แอสฟอร์ด, และแบลค (Ashford, & Black, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักและนโยบายที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงหลักและนโยบายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ยิ่งองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งพนักงานจะยิ่งมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคนไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และจะรู้สึกวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นด้วย

มิทเชล (Mitchell, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจของครูกับทัศนคติของครูต่อพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ในเท็กซัสความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาว่า ครูที่มีขวัญกำลังใจสูงให้คะแนนพฤติกรรมสูงกว่าครูที่มีขวัญกำลังใจปานกลางหรือต่ำหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมที่คัดเลือกมาจากเท็กซัสได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ การวัดความคิดเห็นครูของมหาวิทยาลัยเพอร์ดู (Perdue teacher opinionative-PTO) และแบบสอบถามอธิบายพฤติกรรมผู้นำ (Leader behaviors questionnaire-form XII) (LBDQ) ชุดที่ 12 กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 450 คน ได้แบบสอบถามกลับคืน 180 คน คิดเป็น 44% ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูที่มีขวัญกำลังใจสูงและปานกลางในการคะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารในแบบสอบถามย่อย 7 ใน 12 ชุด ไม่มีความแตกต่างระหว่างครูที่มีขวัญกำลังใจปานกลางและต่ำในการให้คะแนนพฤติกรรมผู้บริหารในแบบสอบถามย่อย 1 ใน 12 ชุด คือ แบบสอบถามชุดที่ 9 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูที่มีขวัญกำลังใจสูง กลางและต่ำ ในการให้คะแนนแบบสอบถามชุด 2, 3, 8, 10 และ 11 โดยเฉพาะในชุด 11 อย่างน้อยสองในสามกลุ่มขวัญกำลังใจของครูและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มครูที่มีขวัญกำลังใจสูงและต่ำและการให้คะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารในแบบสอบถามทั้ง 12 ชุด

แมคโกเวิร์น (McGovern, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของครูกับพฤติกรรมจริยธรรม ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

องค์การ (Organizational morale) กับพฤติกรรมจริยธรรม (Ethical behaviors) ของแต่ละบุคคล ในองค์การ โดยใช้ทฤษฎี ผนวก สัญลักษณ์ (Symbolic convergence Theory) และห้องเรียน มหาวิทยาลัยเป็นตัวอย่างขององค์การ โดยมีสมมติฐานว่านักศึกษาในสภาพห้องเรียนที่มีขวัญกำลังใจต่ำคงจะพัฒนาความรู้สึกโดยรวม (Convergence) แบบแผนความประพติของพฤติกรรมไม่เป็นจริยธรรม และมักจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม เช่น การโกงและการหนีเรียนมากกว่านักศึกษาที่อยู่ในสภาพห้องเรียนที่มีขวัญกำลังใจสูง มีการจัดสภาพห้องเรียนเป็น 3 แบบ ซึ่งเป็นชั้นเรียนที่มีขวัญกำลังใจต่ำ ปานกลาง และสูง โดยการวิจัยกับนักศึกษาและสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดขวัญกำลังใจ (Morale) ความรู้สึกโดยรวม (Convergence) และพฤติกรรมที่ไม่เป็นจริยธรรมต่างๆ (Unethical behaviors) นักศึกษาจำนวน 390 คน สุ่มให้อยู่ในห้องใดห้องหนึ่งตามสภาพของห้องเรียนและให้อ่านฉากตามบทบาทสมมติ (Scenarios) แล้วให้ตอบคำถามตามความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่านักศึกษาที่อยู่ในห้องที่มีสภาพขวัญกำลังใจต่ำ มีพฤติกรรมไม่เป็นจริยธรรมมากกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังพบว่าการวัดขวัญกำลังใจและความรู้สึก (Convergence) มีสหสัมพันธ์กันในระดับสูง และในขณะที่พฤติกรรมจริยธรรมมีผลกระทบจากสภาพขวัญกำลังใจต่ำเท่านั้น ส่วนความรู้สึก (Convergence) มีผลกระทบจากกลุ่มทดลองทั้งสามกลุ่มทั้งสภาพขวัญกำลังใจต่ำ ปานกลางและสูง ทำให้เกิดการเพิ่มความรู้สึก (Convergence) อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสภาพองค์การที่มีขวัญกำลังใจในระดับสูงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความรู้สึก (Convergence behaviors) ในระดับสูงเช่นกัน

ซานโตส (Santos, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อประสิทธิผลของครูใหญ่และขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนมัธยมในเกาะกวม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยม จำนวน 250 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสำรวจทัศนคติของครู (Teacher outlook and perceptions survey) แบบประเมินประสิทธิผลของครูใหญ่ (Audit of principal effectiveness) ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยด้านประชากรและทัศนคติ ต่อประสิทธิผลของครูใหญ่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อระดับขวัญกำลังใจของครู โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานตลอดปี หรือครูสัญญาจ้างฉุกเฉินหรือครูสัญญาจ้างพิเศษ (Special contracts) มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าและครู ซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้มีประสิทธิผลแต่ครูผิวขาวมีขวัญกำลังใจต่ำกว่าครูไม่ใช่ผิวขาว และครูมัธยมต้นมีขวัญกำลังใจต่ำกว่าครูมัธยมปลาย ระดับขวัญกำลังใจของครูโดยรวมอยู่ต่ำกว่าระดับ 5 ในมาตราส่วน 7 ระดับ

แมคไนท์ (McNitt, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการปฏิบัติงานของโรงเรียน ของครูประถมในเมือง: การใช้ภาวะผู้นำ ความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ ของครูชั้นอนุบาล ป.1 และ ป.2 กับครูชั้น ป.3 ที่ได้ทดสอบขวัญกำลังใจ (MAD Test) การวิจัยครั้งนี้ ตั้งสมมติฐานไว้ว่าครูที่ได้ทดสอบกับไม่ได้ทดสอบมีขวัญกำลังใจ ไม่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในขวัญกำลังใจ ของครู ป.3 ที่ได้ทำการทดสอบวัดขวัญกำลังใจ ใน

โรงเรียนที่มี การปฏิบัติงานสูง กลาง และต่ำ กับครูที่ไม่ได้ทดสอบและพบว่ามีความคงเส้นคงว่ เกี่ยวกับความรู้สึกในทางลบของครูในทุกกลุ่ม การยอมรับส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับนักเรียน และการบริหารของโรงเรียน เป็นสามด้านที่ความรู้สึกเป็นลบมากที่สุด การขาดความชื่นชมในสิ่งที่ครูทำในสิ่งที่ครูนำมาสู่โรงเรียน เป็นต้น ที่มีความสำคัญที่สุด การขาดพฤติกรรมนักเรียน ในทางบวกและแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบปกติในความสัมพันธ์กับนักเรียน การขาดความเคารพ นับถือจากฝ่ายบริหาร การมีเวลาไม่เพียงพอ ทำภาระงานให้เสร็จ และงานกระดาชมากเกินไป เป็นด้านที่อ้างถึงเมื่อพิจารณาถึงด้านการบริหารแล้ว

วิลเลียมสัน (Williamson, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระดับความสนใจทางสังคมของครูกับประสิทธิภาพการทำงานและระดับขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 โรงเรียนมัธยมรัฐเท็กซัส พบว่าความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ความสนใจทางสังคมและเงื่อนไขของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานของครูจำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วีคเลียม, และฟรินเคิล (Weakliem, & Frenkel, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงานในที่ทำงาน โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจากการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลกับผลผลิตในลักษณะใกล้เคียงเส้นตรง ผลกระทบของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตจากการทำงานจะแสดงออกชัดเจน เมื่อการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจมีความเกี่ยวเนื่องกับความพยายามในการทำงานที่มากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานและผลผลิตจากการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับ ที่แข็งแกร่งขึ้นเมื่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้นกล่าวได้ว่าอิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง

สวาริงจิม (Swaringim, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลและครูประถมศึกษาเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างมาเท่าๆ กัน แล้วหาค่าความแตกต่างของขวัญ ปรากฏว่าของครูทั้งสองกลุ่ม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล สูงกว่าขวัญของครูประถมศึกษาเอกชนอยู่ 6 ประการ คือ ความพึงพอใจของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวกการให้บริการนักเรียนและความกดดันจากชุมชน และมี 4 องค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีกับผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาหลักสูตร

เพอร์รี่ (Perry, 2007) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหญ่กับขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว ความเข้าใจกันได้ดีของครูใหญ่มีส่วนสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ แต่จำนวนชั่วโมงสอนมีส่วนสัมพันธ์ในทางลบ และเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะการณ์เป็นผู้นำทางอาชีพของครูใหญ่ จะเห็นได้ว่าขวัญของครูเกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นอย่างมาก

โทมัส (Thomas, 2007) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน ในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกาโดยกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเท่า ๆ กันแล้ว หาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริหารแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชน และมี 4 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาหลักสูตร

คอล์ดเวลล์ (Caldwell, 2010) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของความสำเร็จของอาจารย์ใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ชั่วโมงสอนของครูและสถานภาพของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่ผลสำเร็จของผู้บริหารต่างกัน ไม่ทำให้ขวัญกำลังใจของครูแตกต่างกัน

เบอร์เกอร์ (Berger, 2011) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูในภาวะวิกฤตของประเทศรัสเซียในปี ค.ศ. 1992 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุและสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ที่สอนในโรงเรียนเฉพาะสาขาวิชาที่มีขวัญกำลังใจดีกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2011) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ด้านผลผลิตพบว่า คุณภาพของการปฏิบัติงานถือเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลที่สำคัญของโรงเรียน คือ ถ้าครูมีคุณภาพการสอนหรือการปฏิบัติงานต่ำ นักเรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และให้สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของครูมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นได้ว่า การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่าความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้น

เป็นพลวัตที่แปรเปลี่ยนไปได้ตามปัจจัยสถานะทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมบริบทต่างๆ รวมทั้งนโยบายการบริหารของผู้บริหารบริหารหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งในระดับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,239 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2563, หน้า 4)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้ความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane Taro, 1973, p. 1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ซึ่งในการการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	384	94
กลาง	669	163
ใหญ่	186	45
รวม	1,232	302

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรและประเด็นในการตั้งคำถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างค่านิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วยคำถามเป็นรายชื่อ เป็นแบบแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและทำการตรวจสอบเบื้องต้น พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง เหมาะสมกับขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter Specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหาสาระและโครงสร้างของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ลงความเห็นและให้คะแนน ว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาหรือไม่ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้องวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์และเนื้อหา

จากนั้นวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence : IOC) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ทุกฉบับมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สำหรับแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย จำนวน 302 ชุด จัดส่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปถึงกลุ่มตัวอย่างทุกคน ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 เดือน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจนับ ตรวจสอบความถูกต้องอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แยกจัดหมวดหมู่และดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา เพื่อนำไปข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามของแบบสอบถามทั้งหมดทุกฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (class interval) 5 ระดับ (John W. Best, 1981) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51 - 4.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 2.51 - 3.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 1.51 - 2.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 1.00 - 1.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากสูตร (Yamane Taro, 1973, p.1089)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (Validity) จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 94)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
คำนวณจากสูตร (Cronbach's Alpha Coefficient) จากสูตร (Cronbach, 1970, p.160)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. การหาค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 186)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 150)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

6. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (ธานินทร์
ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 163)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

7. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ (Independent Sample) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} ; df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1, S_1^2 > S_2^2$$

เมื่อ S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่ามาก

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อย

7.1 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ คำนวนจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} ; df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่

\bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1

\bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2

n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1

n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2

df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

7.2 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ คำนวนจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} ; df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่

\bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1

\bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2

s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1
s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2
n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2549, หน้า 88)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

9. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธี S-Method ของเซฟเฟ้ (Scheffe) จากสูตร (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย, 2545, หน้า 301)

$$F_1 = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

$$F_1 = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	F_1	แทน	ค่าสถิติเซฟเฟ้
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยค้นคว้าอิสระเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
p	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
*p<.05	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน สามารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์ที่โดยหาจำนวนและร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 302)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	58	19.21
2) หญิง	244	80.79
2. ประสบการณ์ทำงาน		
1) น้อยกว่า 10 ปี	153	50.66
2) 10 - 20 ปี	62	20.53
3) มากกว่า 20 ปี	87	28.81
3. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน)	94	31.13
2) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน)	163	53.97
3) ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป)	45	14.90

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 80.79 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 50.66 และขนาดของสถานศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 53.96

ตอนที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 8

ตาราง 8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.14	0.74	มาก	2
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.13	0.72	มาก	3
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.09	0.70	มาก	4
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	0.53	มาก	1
5. ด้านสภาพการทำงาน	4.00	0.68	มาก	5
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.89	0.74	มาก	6
ภาพรวม	4.07	0.53	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74) และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74)

ตาราง 9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	3.96	0.89	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่า อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงยั่งยืน	4.43	0.81	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่า ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	4.18	0.87	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ	3.87	1.00	มาก	5
5. ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไป จนกว่าจะครบอายุเกษียณ	4.27	0.87	มาก	1
ภาพรวม	4.14	0.74	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกได้ว่า อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงยั่งยืน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.87) และ ท่านรู้สึกได้ว่า ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.00)

ตาราง 10 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.24	0.74	มาก	1
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง	4.04	0.86	มาก	5
3. ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน	4.17	0.80	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในสถานศึกษาของท่าน มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.88	มาก	4
5. ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.18	0.80	มาก	2
ภาพรวม	4.14	0.72	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.80) และ ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์เป็นกันเองและอบอุ่นใจ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.86)

ตาราง 11 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ	4.04	0.93	มาก	5
2. ท่านรู้สึกว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ	4.06	1.00	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่า ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ	4.06	0.76	มาก	2
4. ท่านรู้สึกว่า ได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.05	0.76	มาก	4
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	4.26	0.70	มาก	1
ภาพรวม	4.09	0.70	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76) และ ท่านรู้สึกว่า ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่า ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.93)

ตาราง 12 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น	4.16	0.57	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่าคุณงานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.19	0.58	มาก	3
3. ท่านรู้สึกว่าคุณได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดเหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่	4.16	0.67	มาก	4
4. ท่านรู้สึกว่าคุณได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้	4.24	0.66	มาก	2
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.61	มาก	1
ภาพรวม	4.20	0.53	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) และ ท่านรู้สึกว่าคุณงานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.57) และ ท่านรู้สึกว่าคุณได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 13 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.17	0.71	มาก	1
2. สภาพของห้องทำงานและห้องเรียนในโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.11	0.74	มาก	2
3. สถานศึกษา มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.88	0.92	มาก	5
4. ลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร มีความชัดเจน และมีปริมาณที่สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.96	0.85	มาก	3
5. ระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานมีความเหมาะสม	3.89	0.97	มาก	4
ภาพรวม	4.00	0.68	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ สภาพของห้องทำงานและห้องเรียนในโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) และ ลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร มีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษา มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.92)

ตาราง 14 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับขวัญกำลังใจ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.86	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม	3.85	0.90	มาก	3
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.85	0.80	มาก	3
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ และเป็นธรรม	4.04	0.72	มาก	1
5. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น	3.78	1.00	มาก	4
ภาพรวม	3.89	0.74	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.86) ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.90) และ ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.00)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลปรากฏดังตาราง 15 - 25

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	เพศ				t	p
	ชาย (n=58)		หญิง (n=244)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.99	0.72	4.17	0.74	-1.702	.090
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.00	0.83	4.17	0.69	-1.630	.104
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.12	0.75	4.08	0.69	0.367	.714
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.59	4.20	0.51	0.141	.719
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.84	0.90	4.03	0.61	-1.585	.118
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.69	0.94	3.94	0.68	-1.899	.062
ภาพรวม	3.97	0.69	4.10	0.49	-1.365	.177

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 15 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.57	2	3.28	6.17	.002*
	ภายในกลุ่ม	159.28	299	0.533		
	รวม	165.85	301			
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.44	2	2.72	5.38	.005*
	ภายในกลุ่ม	151.12	299	0.505		
	รวม	156.57	301			
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.970	2	0.485	0.965	.382
	ภายในกลุ่ม	150.27	299	0.503		
	รวม	151.24	301			
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.286	2	1.64	5.97	.003*
	ภายในกลุ่ม	82.19	299	0.275		
	รวม	85.47	301			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.218	2	0.609	1.30	.272
	ภายในกลุ่ม	139.26	299	0.466		
	รวม	140.47	301			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.819	2	1.91	3.49	.032*
	ภายในกลุ่ม	163.27	299	0.546		
	รวม	167.09	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.623	2.15	.117
	ภายในกลุ่ม	86.25	299	0.288		
	รวม	87.50	301			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (*p<.05)

จากตาราง 16 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านสภาพการทำงาน ไม่

แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏดังตาราง 14 - 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.10	3.94	4.35
น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	-0.16	0.25*
10-20 ปี	3.94		-	0.41*
มากกว่า 20 ปี	4.35			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.22	3.87	4.17
น้อยกว่า 10 ปี	4.22	-	-0.34*	-0.04
10-20 ปี	3.87		-	0.29*
มากกว่า 20 ปี	4.17			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.11	4.38	4.23
น้อยกว่า 10 ปี	4.11	-	0.26*	0.11
10-20 ปี	4.38		-	-0.15
มากกว่า 20 ปี	4.23			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.81	3.84	4.07
น้อยกว่า 10 ปี	3.81	-	-0.03	0.26*
10-20 ปี	3.84		-	0.23
มากกว่า 20 ปี	4.07			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 20 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.447	2	2.72	5.07	.007*
	ภายในกลุ่ม	160.40	299	0.53		
	รวม	165.85	301			
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.09	2	5.04	10.30	.000*
	ภายในกลุ่ม	146.48	299	0.49		
	รวม	156.57	301			
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.93	2	1.96	3.99	.019*
	ภายในกลุ่ม	147.31	299	0.49		
	รวม	151.24	301			
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.27	2	1.13	4.07	.018*
	ภายในกลุ่ม	83.20	299	0.27		
	รวม	85.47	301			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.52	.595
	ภายในกลุ่ม	139.99	299	0.46		
	รวม	140.47	301			
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.07	.926
	ภายในกลุ่ม	167.00	299	0.55		
	รวม	167.09	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.56	1.96	.142
	ภายในกลุ่ม	86.36	299	0.28		
	รวม	87.50	301			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 21 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏดังตาราง 19 – 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.25	3.88
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.17	-0.19
ขนาดกลาง	4.25		-	-0.37*
ขนาดใหญ่	3.88			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p < .05$)

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้าราชการครูผู้ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.22	4.20	3.70
ขนาดเล็ก	4.22	-	-0.02	-0.52*
ขนาดกลาง	4.20		-	-0.50*
ขนาดใหญ่	3.70			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้าราชการครูผู้ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.01	4.19	3.90
ขนาดเล็ก	4.01	-	0.18	-0.10
ขนาดกลาง	4.19		-	-0.29*
ขนาดใหญ่	3.90			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 24 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้าราชการครู ชำนาญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.17	4.16	4.40
ขนาดเล็ก	4.17	-	-0.01	0.23*
ขนาดกลาง	4.16		-	0.24*
ขนาดใหญ่	4.40			-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p \leq .05$)

จากตาราง 25 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,239 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2563, หน้า 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane Taro, 1973, p. 1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็นที่สะท้อนถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยจัดเรียงเนื้อหาข้อคำถาม ตามลำดับขององค์ประกอบที่นำมาศึกษา จำแนกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 4 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way anova) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ภาคภูมิใจเมื่อมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 2) ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ และ 3) งานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้ อย่างราบรื่น และได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) อาชีพ หน้าที่ การงานของท่าน มีความมั่นคงยั่งยืน 2) มั่นใจในหลักประกันที่ว่า ตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และ มีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุ เกษียณ และ 3) ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการ ลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ได้รับการยอมรับ ในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และ 3) รู้สึกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจ ในการ ปฏิบัติงาน ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ได้รับการ สนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ใน การพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ และ 3) ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและสถานภาพใน การทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้รับโอกาส ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ

1.5 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่ห้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) สถานศึกษามี สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 2) สภาพของห้องทำงานและ ห้องเรียนในโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม และ 3) ลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร มีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษา มีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสุดท้าย ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ได้รับ สวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม 2) ได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ 3) ได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม และ

ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

2.2.1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความจึงทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

2.3.1 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้มีข้อค้นพบที่นำมากำหนดเป็นประเด็นสำหรับอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้นสังกัดจัดให้มีการอบรมเสริมความรู้ในวิชาชีพ มีการประเมินผลทั้งภายในและภายนอกจนเป็นที่ยอมรับ ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองความต้องการ

พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จากการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาหมอบหมายงานปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ การพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูต้นตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนเพื่อนร่วมงานต่างให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความจริงใจ ทุกคนต่างปฏิบัติงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ข้าราชการครูยังได้รับความคุ้มครองในด้านสวัสดิการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ภาวะดังกล่าวจึงส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ดังที่ อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 32) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มิประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 95) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประไพเพชร วงศ์หาญ (2559, หน้า 37) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ด้วยความมั่นคงปลอดภัยและยั่งยืน ได้รับความเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติทั้งการจัดสรรผลประโยชน์หรือการลงโทษ รวมถึงได้รับการคุ้มครองในการทำงานอันเป็นหลักประกันที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ดังที่ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่างๆ มีรายได้ที่มั่นคง ได้รับการประกันในเรื่องของสุขภาพร่างกายตลอดจนได้รับความยุติธรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วรวรรณ เพิ่ม

ทรัพย์ (2558, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 85) ได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตร เป็นกันเอง และอบอุ่นใจ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้บริหารให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง ได้การยอมรับในการทำงานว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard, 1946) ได้กล่าวว่า การสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่นโดยการให้เกียรติยกย่องและให้ความสำคัญไม่ว่าเป็นบุคคลใด หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้เช่นนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกอบอุ่นด้านจิตใจและเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556, หน้า 84) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561, หน้า 71) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เกิดการพัฒนาตนเองให้เพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมโอกาสสร้างความก้าวหน้า จากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ

ในการทำงานที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ ดังที่ ล็อก (Locke, 1976) ได้กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้โดยการพิจารณาพิจารณาที่ยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพงษ์ จรรย์ (2563, หน้า 100) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา เทวา (2564, หน้า 46) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครู ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความถนัด ความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ปฏิบัติงานได้คล่องตามเป้าหมายที่วางไว้ไปได้เสร็จสิ้นอย่างราบรื่น ผลงานมีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา โภทร (2557, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณธนา หงสกล (2556, หน้า 81) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้มอบหมายงานที่สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักที่เหมาะสม สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สภาพของห้องทำงาน

และห้องเรียนในโรงเรียน สะอาด มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนเอื้ออำนวยต่อปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ ดังที่ ไวลส์ (Wiles, 1975) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี (working conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดึงดูดใจมีความสะอาดเครื่องมือทันสมัยสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ ควรมีห้องพักที่น่าอยู่ดึงดูดใจซึ่งจะทำให้สภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวลี สุขปลั่ง (2560, หน้า 40) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ อริสรา จันทรถัน (2561, หน้า 38) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจตามความคิดเห็นของข้าราชการครู เงินเดือนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามความเหมาะสม และยังขาดสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควร จะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ เช่น บ้านพักครูสำหรับครูที่มาจากต่างภูมิลำเนา เงินค่า เดินทางไปราชการ เป็นต้น รวมถึงการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อ เลื่อนเงินเดือนเท่าที่ควร ดังที่ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล (salary) หมายถึง รายได้ที่เป็นเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงานหรือ ผลประโยชน์อื่นๆ ที่บุคคลได้รับจากการทำงานและรู้สึกว่ามีค่าเทียบเท่ากับบุคคลอื่น ตลอดจนการ เลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจมา ภรณ์ สอนวัฒนา (2561, หน้า 203) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลตอบแทน โดยรวมและ รายช้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัฐิภรณ์ สมสมัย (2557, หน้า 88) ได้ ทำการศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัย เขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าด้านเงินเดือนค่าจ้างที่ เป็นธรรมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพปัจจุบันข้าราชการครูทั้งเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเสรีภาพและอิสรภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อันเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพได้ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งการได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้เพิ่มพูนความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานและสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามกำลังความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเสมอภาค ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ภาวะดังกล่าวจึงส่งผลให้ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความคิดเห็น สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เหตุเพราะมนุษย์อยู่รวมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างต้องการการได้รับความรัก ต้องการให้คนอื่นรักใคร่นิยมชมชอบ มิมีตรสหาย ความใกล้ชิด ความอบอุ่นทางจิตใจ เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสังคม ก่อให้เกิดความผูกพันก่อให้เกิดพลังใจ เข้มแข็ง ต่อสู้กับอุปสรรค ถ้าเป็นเรื่องในการทำงานก็จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 115) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เพียวร์ หมอเล็ก (2560, หน้า 68) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูทุกคนล้วน

มีหน้าที่การจัดการเรียนการสอนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้นไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ต่างก็มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู สามารถเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น จึงทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ดังที่ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1971) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก่อให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงาน โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา เพื่อความความรู้สึพึงพอใจ สบายใจ ความภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จนั้น อันเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ นินท์รลดาว ปานยืน (2560, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ สุมาลี ลีประโคน (2557, หน้า 107) ได้ทำการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกระสัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แต่ละแห่งมีมาตรฐานการดำเนินงานที่เหมือนกัน มีนโยบายและการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดเป็นแบบเดียวกัน ซึ่งบุคลากรระดับปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ไม่ว่าจะปฏิบัติงานใน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็อยู่ในบรรยากาศขององค์การของแต่ละโรงเรียนไม่ต่างกันมากนัก ภาวะดังกล่าวจึงส่งผลให้ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้

กล่าวว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยจัดอยู่ในหมวดหมู่ของปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (maintenance or hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วรารัตน์ จันลาโสม (2563, หน้า 82) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พยงค์ บุญเพ็ง (2553, หน้า 104) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านความพอใจในหลักสูตร ด้านความพอใจในเงินเดือน ด้านปริมาณงาน ด้านความพอใจในสถานภาพของครู ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อชุมชน ด้านการสนับสนุนการศึกษา ด้านความพอใจในอาคารสถานที่และบริการ และด้านภาวะกดดันของสังคม มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ระดับความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้าน

สภาพการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในระดับที่มากขึ้น ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้รับผลประโยชน์การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำรงอยู่ในความยุติธรรม ปฏิบัติต่อครูในสถานศึกษาอย่างเสมอภาค พิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใส

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงถึงการยอมรับฟังผู้อื่น ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการของสถานศึกษา

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้แสวงหาความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติให้ตรง กับความรู้ความสามารถของครู เพื่อที่ครูจะมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสภาพการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษา มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม บริเวณภายในสถานศึกษา ให้สะอาดน่าอยู่ ปราศจากอันตราย มีการจัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการจัดสรรสวัสดิการให้เท่าเทียมกับอาชีพอื่นๆด้วยความเหมาะสม เช่น บ้านพักอาศัยสำหรับครูและบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 6(3), 175.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กัญชุลิกา ทองอยู่. (2554). ขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิงพร ทองใบ. (2553) ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: พิมพ์การพิมพ์.
- กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นวโลไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ขวัญใจ ไลนอก. (2554). การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จรรยา ธรรมสัตย์. (2557). ขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จรรยา ชัยสวัสดิ์. (2553). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยา แสงกรด. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง. (2560). ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินตนา เทวา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จิรภิญญา กาเผือก. (2555). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรายุทธ วิสุทธิสารโร. (2556). การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เจนจิรา รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา บุเงิน. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชริยากร เผ่าศิริ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: ไทเนรมิต กิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

- ชูโบตะห์ ยูโซะ. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐิติพรรณ ดอนหัวรอ. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน**
รัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิภรณ์ สมสมัย. (2557). **ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา**
อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐพงษ์ จรรย์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของ**
ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ**
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน**
สถานศึกษา : กรณีศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล**
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 2).**
 กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- นริศรา บุญเรือง. (2555). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม**
ภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นवलนภา จุลสุทธิ. (2557). **ความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรสายสอนของ**
มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 รังสิต.
- นัฐวัลย์ จิรันดร. (2553). **ผลกระทบของระบบบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนด้านผลงาน :**
กรณีศึกษา กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นิตยา ป่องเรือง. (2555). **ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นินทร์ลดา ปานเย็น. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2553). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เนาวรัตน์ อินทวงษ์ (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญเทียน สุนารี. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเลี้ยง บูหงาในเมือง. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2561). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฏิพัทธ์ ใจดี. (2558). **การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ประพัศตร ตรีวีร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประไพเพชร วงศ์หาญ. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาพร พุกชะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปาณิสรา นวลศรี. (2557). ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2557). ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- พนัชกร สิมาชจรบุญ. (2553). การศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการของธุรกิจประเภทแฟรนไชส์ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พยนต์ บุญเพ็ง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพชรวิทย์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมน้ำอ้นพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชชาดา ไชยมาตย์. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินยา จันทโว. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรี คงดี. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชชาภัสส์ ธนัญญูพานนท์. (2556). **การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่าย ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัส เมืองนก. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ได้ รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). **ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัฐนันท์ พลรัฐ. (2560). **ความเหมาะสมของนโยบายการแก้ปัญหาด้านการจ่ายค่าตอบแทนแก่ บุคลากรสาธารณสุข ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลป่าแดดอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วนิดา อธิกิจไพบูลย์. (2552). **ความพึงพอใจต่อนักเรียนนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณธนา หงสกล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรรัตน์ จันลาโสม (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิรดา หมวกเหล็ก. (2554). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิทยา โปทร. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). **รายงานสถานะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิไลพร ยศยิ่ง. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรียรรณ ศรีสวัสดิ์. (2559). **แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนา. (2558). **ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภกิตต์ กิจประพทุทธ์กุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบนคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- สมจิตร์ ไข่มุก. (2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์.
- สายแก้ว จ้าวเจริญ. (2559). การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สายสุนีย์ ตรีเหล่า. (2561). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2562). แผนการปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. สืบค้น มิถุนายน 21, 2563, จาก <https://sites.google.com/site/policylopburi1/phaen-ptibati-kar-praca-pi-khxng-sphp-lphburi-khet-1-pi-2563>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2563). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. สืบค้น พฤษภาคม 26, 2564, จาก <https://sites.google.com/site/policylopburi1/phaen-ptibati-kar-praca-pi-khxng-sphp-lphburi-khet-1-pi-2564>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. สืบค้น มิถุนายน 1, 2563, จาก <http://bic.moe.go.th/images/stories/Porrbor2542.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. สืบค้น กรกฎาคม 24, 2563, จาก <http://www.ote-pkn.go.th/provincenews/การประชุมเชิงปฏิบัติการ/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). "อภิวัดนักการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย" : เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ (6-8 พฤษภาคม 2557). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. (2563). สถานะการศึกษาไทย 2561-2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำลี บำเหน็จ. (2553). ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- สุชีรัตน์ แก้วรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ
กำลังใจของบุคลากรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
ยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย
(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุพัตรา อำพลิตเพรา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรูอินฟอร์เมชั่น
เทคโนโลยี จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมาลี ลีประโคน. (2557). สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อำเภอกะสัง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทาง
การศึกษา 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรสิทธิ์ เพรศพริ่ง. (2555). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ
ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวัฒน์ พันธฤทธิ. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด
เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เสาวนีย์ แก้วบุตดา. (2555). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบัน
การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- เสาวภา จตุทอง. (2556). พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- หึงม ปากหวาน. (2556). การบริหารค่าตอบแทนของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
ลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรกาณจน์ ฉิดเสน. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริศรา จุลวงศาศิลป์. (2555). **ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานองค์กรของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริศรา จันทกรกลิ่น. (2561). **ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อาภาณรี สือสุวรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยของค่าตอบแทนและการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรทางพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อารีรัตน์ เป็งรักษา. (2554). **การพัฒนาการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำไพ พุทธรงค์. (2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชุมชนตางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อำมารินทร์ ยาสี. (2558). **สวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด**

จันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

อุไรวรรณ มัยจีน. (2558). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผล
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Ashford, S. J., & Black, J. S. (2001). **Proactively During Organizational.** Entry: The Rol.

Barnard, Chester I. (1946). **The Functions of the Executives.** Boston: Harvard
University.

Berger, J. (2011). The morale of the teacher in crisis. **Journal of Research and
Development in Education, 47(10), 124-A**

Bergeth, Robert D. (2011). **An Experimental Study of Teacher Morale in Select
School districts of Datota.** Washington: Department of Healt, Education and
Walfare.

Burk, J. (2001). **Morale of the Personnel.** New Jersey: Prentice Hill.

Caldwell, B.J. (2010). The Effects of Principal Succession on Teacher Morale.
Dissertation Abstract International, 45(6), 93-A.

Cook, R. C. (1990). North Carolina School Teacher During 1978-1979. **Dissertation
Abstracts International, 41(9), 2839-A.**

Cronbach, Lee J. (1970). **Essential of Psychological Testing (5th ed.).** New York:
Harper and Row.

Davis, K. (1974). **Human Behavior at work: Human relation and Organization
Behavior.** Fourth edition. New York: McGraw-Hill.

Davis, Keith. (1967). **Human Relation and Work, the Dynamic of Organization
Behavior.** New York: McGraw-Hill.

Davis, R. C. (1951). **Foundamental to Top Management.** New York: Harpen &
Brother.

- Flippo, Edwin B. (1971). **Principles of Personnel Administration**. New York: McGraw-Hill.
- Gowin, C.B. (1999). A Study of Teacher Morale in Southern Illinois. **Dissertation Abstracts International, 43(1)**, 1336 A.
- Hammer, C. (1998). **The Functions of the Executive**. Cambridge Mass: Harvard University.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Howell, V. L. (1999). **Staff Morale in Elementary School Influenced by Principal Initiated Behavioral Incidents**. Belmont: CA. Cengage Wadsworth.
- Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil. (2011). **Educational Administration Theory- Research Practice (7th ed.)**. Singapore: McGraw Hall.
- John, W. Best. (1981). **Research in Education (4th ed.)**. New Jersey: Prentice – Hall.
- Lewis, P. (1979). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Academy of Management Review, **12(4)**, 648-657.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son.
- Locke, Edwin A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. M. (1970). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- McClelland, David C. (1971). **The Achieving Society**. Princeton, New York: IR Vington Publishers.
- McGovern, C. A. (2002). An Experimental Study of the Relationship Between Organizational Morale and Ethical Behaviors. **Dissertation Abstracts International, 15(4)**, 110.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: Free Press.
- McNitt, W. D. (2003). **An Analysis of Urban Elementary School Teacher Morale and Schoolperformance: Implication for Leadership**. Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University: St.Louis, MO.

- Mitchell, L. M. G. (2002). The Relationship of Teacher Morale to Teacher Perceptions of Principal behavior in Selected High School in South Texas. **Dissertation Abstracts International, 36(2)**, 110-115
- Napier, Thomas Gayle. (1966). Teacher Morale. **Dissertation Abstracts International, 26(5)**, p.1228-A.
- Perry, C. M. (2007). The Relationship Between Efforts to Improve the Performance of The Principal and Teacher Morale. **Dissertation Abstract International, 37(7)**, 1038-A.
- Santos, M.S. (2003). Perceptions of Principal Effectiveness and Teacher: A Study of Public Secondary School Teachers on Guam. **Dissertation Abstracts International, 21(10)**, 95-111.
- Swaringim, C.T. (2006). A Comparison of Teacher Morale in Public Elementary School in St. Louis Country, Missouri. **Dissertation Abstract International, 34 (6)**, 178-A.
- Thomas, C. S. (2007). A Comparison of teacher morale in public elementary school in St.Louis country Missouri. **Dissertation Abstracts International, 43(6)**, 1785-A.
- Veles, R. (2000). **Morale and Personality**. New York: Happer and Row Publishers.
- Weakliem, D., & Frenkel, S. (2006). Morale and Workpiace Performance. **Work and Occupations University of Connecticut, 33(3)**, 335-361.
- Webster Dictionary. (1967). **Webster Dictionary**. New York: The World Publishing.
- Wiles, R. (1975). **Supervision for Better School**. New York: Prentice Hall.
- Williamson, J.N. (2005). **The Relationship Between teacher' Level of SocialInterest and Teacher Efficacy and Their Degree of Job Satisfaction : An Exploratory Study**. Texas: Baylor University.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.)**. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์ เพื่อต้องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานในหน้าที่ทางราชการแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใน 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

นายภาคภูมิ เชื้อสวอย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทสตรี่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
 2) 10-20 ปี
 3) มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
 2) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน
 3) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่า ท่านมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับใด ทำเครื่องหมาย ลงใน ทางขวามือให้ตรงกับระดับคะแนนเพียงช่องเดียว ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น ที่สะท้อนถึงการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน.....		✓			

จากตัวอย่าง ข้อ 0 แสดงว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย					
2	ท่านรู้สึกวา อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงยั่งยืน					
3	ท่านรู้สึกวา ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี					
4	ท่านรู้สึกวา ได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ					
5	ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า ตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไป จนกว่าจะครบอายุเกษียณ					
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
6	ท่านรู้สึกวา ได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7	ท่านรู้สึกวา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง					
8	ท่านรู้สึกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านรู้สึกวา บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านรู้สึกวา ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
11	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ					
12	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ					
13	ท่านรู้สึกว่าได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ					
14	ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
15	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
16	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้อย่างราบรื่น					
17	ท่านรู้สึกว่าคุณงานที่ทำสำเร็จได้คุณภาพ มาตรฐานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
18	ท่านรู้สึกว่าคุณได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดเหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่					
19	ท่านรู้สึกว่าคุณได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้					
20	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					

ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพการทำงาน						
21	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
22	สภาพของห้องทำงานและห้องเรียนในโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม					
23	สถานศึกษา มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
24	ลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร มีความ ชัดเจนและมีปริมาณที่ สอดคล้อง กับความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
25	ระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการ หยุดพักในระหว่างทำงานมีความเหมาะสม					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
26	ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ					
27	ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการดำรงชีพตาม ฐานะทางสังคมอย่างเหมาะสม					
28	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อน เงินเดือนอย่างยุติธรรม					
29	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ และเป็นธรรม					
30	ท่านรู้สึก ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมี ความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ภายนอก โรงเรียน หรืออาชีพอื่น					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

และ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตารางค่าผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 2 การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกวา อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน มีความมั่นคงยั่งยืน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกวา ตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกวาได้รับผลประโยชน์ การคุ้มครองในการทำงาน หรือการลงโทษ โดยเป็นธรรมปราศจากการเลือกปฏิบัติ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
5	ท่านมั่นใจในหลักประกันที่ว่า トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้และมีความประพฤติดี ก็จะสามารถ ดำรงอยู่ในตำแหน่ง อาชีพ หน้าที่การงานตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน									
6	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
7	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอย่างจริงจัง	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
8	ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์เป็นมิตร เป็นกันเองและอบอุ่นใจ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
10	ท่านรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน									
11	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิทางวิชาชีพ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
12	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนครู มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างจริงจังเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
13	ท่านรู้สึกว่าจะได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
14	ท่านรู้สึกว่าจะได้รับการช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
15	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จากการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
16	ท่านรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นตามเป้าหมายไปได้ อย่างราบรื่น	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
17	ท่านรู้สึกว่าจะงานที่ทำสำเร็จได้ คุณภาพ มาตรฐาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
18	ท่านรู้สึกว่าจะได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด เหมาะสมกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
19	ท่านรู้สึกว่าจะได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานให้ลุล่วงไปได้	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
20	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อ มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงาน									
21	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะอาด เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	สภาพของห้องทำงานและห้องเรียนในโรงเรียน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษา มีการจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้บุคลากร มีความชัดเจนและมีปริมาณที่สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถ และความถนัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ระยะเวลา จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และการหยุดพักในระหว่างทำงานมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
26	ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
27	ท่านได้รับคำตอบแทน เพียงพอต่อ การดำรงชีพตามฐานะทางสังคม อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่าง ยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ ที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ท่านรู้สึกรู้ว่า ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับ ภายใน/ ภายนอกโรงเรียน หรืออาชีพอื่น	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
	รวม	29	30	30	30	7	4.2	0.84	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability)

ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method)

Scale: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	30

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รศ. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร.เนติ เถลยวาเรศ | อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร.กรรุณี แผนพรหม | อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา | อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๔๓/๒๕๖๔

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๔๔/๒๕๖๔

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสววย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ไคร์ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๔๕/๒๕๖๔

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉลียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๔๖/๒๕๖๔

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.กรรุตติ แผนพรหม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวยหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๔๔๗/๒๕๖๔

วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉยียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์
ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑	
เลขที่รับ	รับที่ ๖๖ ๗๗ ๕๕ ๒๖๘๑ ๐๓๔๕
วันที่	๖๖ ๗๗ ๕๕
การขอ	
<input type="checkbox"/> กลุ่มอำนวยการ	<input type="checkbox"/> กลุ่มนโยบายและแผน
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล	<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมการศึกษา
<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมการศึกษาระดับ	<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมสุขภาพศึกษา
<input type="checkbox"/> กลุ่มพิเศษ ศักยภาพ ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสววย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายภาคภูมิ เชื้อสววย ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์
เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ ๑๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑	
เลขที่รับ	2680
วันที่	10 ธ.ค. 65 09:46
เวลา	
<input checked="" type="checkbox"/> กลุ่มอำนวยการ	<input type="checkbox"/> กลุ่มนโยบายและแผน
<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล	<input type="checkbox"/> กลุ่มบริหารงานทั่วไป
<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษา	<input type="checkbox"/> กลุ่มส่งเสริมงานทะเบียน
<input type="checkbox"/> กลุ่มนิเทศ ติดตาม ประเมินผล	<input type="checkbox"/>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสยก ร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายภาคภูมิ เชื้อสวย ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภัสสยก ร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ ๑๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนายภาคภูมิ เชื้อสวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยนาช เดวี๋ยงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายภาคภูมิ เชื้อสวย ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ข้าราชการครู ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Frequencies

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	58	19.21	19.21	19.21
หญิง	244	80.79	80.79	100.00
Total	302	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 10 ปี	153	50.66	50.66	50.66
10-20 ปี	62	20.53	20.53	71.19
มากกว่า 20 ปี	87	28.81	28.81	100.00
Total	302	100.0	100.0	

ขนาดของสถานศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน)	94	31.13	31.13	31.13
ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน)	163	53.97	53.97	85.10
ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป)	45	14.90	14.90	100.00
Total	302	100.0	100.0	

Descriptives

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความมั่นคง	302	1.00	5.00	4.1417	.74230
ความสัมพันธ์	302	1.40	5.00	4.1384	.72124
ความก้าวหน้า	302	1.40	5.00	4.0934	.70886
ความสำเร็จ	302	2.20	5.00	4.2020	.53290
สภาพการทำงาน	302	1.80	5.00	4.0013	.68316
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	302	1.00	5.00	3.8954	.74507
รวมทั้งฉบับ	302	2.17	5.00	4.0787	.53916
Valid N (listwise)	302				

ความมั่นคงในการทำงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	302	1	5	3.96	.894
ข้อ 2	302	1	5	4.43	.811
ข้อ 3	302	1	5	4.18	.874
ข้อ 4	302	1	5	3.87	1.005
ข้อ 5	302	1	5	4.27	.870
ความมั่นคง	302	1.00	5.00	4.1417	.74230
Valid N (listwise)	302				

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 6	302	1	5	4.24	.748
ข้อ 7	302	1	5	4.04	.860
ข้อ 8	302	1	5	4.17	.801
ข้อ 9	302	1	5	4.07	.885
ข้อ 10	302	1	5	4.18	.808
ความสัมพันธ์	302	1.40	5.00	4.1384	.72124
Valid N (listwise)	302				

ความก้าวหน้าในการทำงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 11	302	1	5	4.04	.934
ข้อ 12	302	1	5	4.06	1.008
ข้อ 13	302	1	5	4.06	.765
ข้อ 14	302	1	5	4.05	.767
ข้อ 15	302	1	5	4.26	.701
ความก้าวหน้า	302	1.40	5.00	4.0934	.70886
Valid N (listwise)	302				

ความสำเร็จในการทำงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 16	302	3	5	4.16	.579
ข้อ 17	302	1	5	4.19	.588
ข้อ 18	302	1	5	4.16	.670
ข้อ 19	302	1	5	4.24	.661
ข้อ 20	302	3	5	4.25	.619
ความสำเร็จ	302	2.20	5.00	4.2020	.53290
Valid N (listwise)	302				

สภาพการทำงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 21	302	1	5	4.17	.712
ข้อ 22	302	1	5	4.11	.744
ข้อ 23	302	1	5	3.88	.924
ข้อ 24	302	1	5	3.96	.856
ข้อ 25	302	1	5	3.89	.970
สภาพการทำงาน	302	1.80	5.00	4.0013	.68316
Valid N (listwise)	302				

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 26	302	1	5	3.95	.865
ข้อ 27	302	1	5	3.85	.901
ข้อ 28	302	1	5	3.85	.808
ข้อ 29	302	1	5	4.04	.728
ข้อ 30	302	1	5	3.78	1.008
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	302	1.00	5.00	3.8954	.74507
Valid N (listwise)	302				

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความมั่นคง	ชาย	58	3.9931	.72351	.09500
	หญิง	244	4.1770	.74378	.04762
ความสัมพันธ์	ชาย	58	4.0000	.83098	.10911
	หญิง	244	4.1713	.69044	.04420
ความก้าวหน้า	ชาย	58	4.1241	.75098	.09861
	หญิง	244	4.0861	.69989	.04481
ความสำเร็จ	ชาย	58	4.1793	.59670	.07835
	หญิง	244	4.2074	.51778	.03315
สภาพการทำงาน	ชาย	58	3.8414	.90283	.11855
	หญิง	244	4.0393	.61591	.03943
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	58	3.6931	.94718	.12437
	หญิง	244	3.9434	.68198	.04366
รวมทั้งฉบับ	ชาย	58	3.9718	.69767	.09161
	หญิง	244	4.1041	.49248	.03153

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ความมั่นคง	.112	.738	-1.702	300	.090	-.18395	.10810	-.39667	.02878
			-1.731	87.934	.087	-.18395	.10627	-.39513	.02724
ความสัมพันธ์	2.984	.085	-1.630	300	.104	-.17131	.10507	-.37808	.03546
			-1.455	76.757	.150	-.17131	.11773	-.40575	.06312
ความก้าวหน้า	.181	.670	.367	300	.714	.03807	.10370	-.16600	.24214
			.352	82.145	.726	.03807	.10831	-.17739	.25353
ความสำเร็จ	2.179	.141	-.360	300	.719	-.02807	.07796	-.18148	.12535
			-.330	78.639	.742	-.02807	.08507	-.19741	.14128
สภาพการทำงาน	22.374	.000	-1.993	300	.047	-.19796	.09931	-.39339	-.00254
			-1.585	70.108	.118	-.19796	.12493	-.44713	.05120
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	12.470	.000	-2.317	300	.021	-.25034	.10806	-.46299	-.03769
			-1.899	71.659	.062	-.25034	.13181	-.51312	.01244
รวมทั้งฉบับ	8.696	.003	-1.684	300	.093	-.13226	.07852	-.28678	.02227
			-1.365	71.069	.177	-.13226	.09688	-.32543	.06091

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความมั่นคง	น้อยกว่า 10 ปี	153	4.1007	.62413	.05046	4.0010	4.2003	2.20	5.00
	10-20 ปี	62	3.9452	1.13147	.14370	3.6578	4.2325	1.00	5.00
	มากกว่า 20 ปี	87	4.3540	.50551	.05420	4.2463	4.4618	3.00	5.00
	Total	302	4.1417	.74230	.04271	4.0577	4.2258	1.00	5.00
ความสัมพันธ์	น้อยกว่า 10 ปี	153	4.2235	.59954	.04847	4.1278	4.3193	2.40	5.00
	10-20 ปี	62	3.8774	1.07206	.13615	3.6052	4.1497	1.40	5.00
	มากกว่า 20 ปี	87	4.1747	.55389	.05938	4.0567	4.2928	2.80	5.00
	Total	302	4.1384	.72124	.04150	4.0567	4.2201	1.40	5.00
ความก้าวหน้า	น้อยกว่า 10 ปี	153	4.1307	.69711	.05636	4.0194	4.2421	1.60	5.00
	10-20 ปี	62	3.9839	.88802	.11278	3.7584	4.2094	1.40	5.00
	มากกว่า 20 ปี	87	4.1057	.57372	.06151	3.9835	4.2280	2.80	5.00
	Total	302	4.0934	.70886	.04079	4.0131	4.1736	1.40	5.00
ความสำเร็จ	น้อยกว่า 10 ปี	153	4.1124	.53500	.04325	4.0270	4.1979	2.20	5.00
	10-20 ปี	62	4.3806	.41876	.05318	4.2743	4.4870	3.40	5.00
	มากกว่า 20 ปี	87	4.2322	.57049	.06116	4.1106	4.3538	3.00	5.00
	Total	302	4.2020	.53290	.03066	4.1416	4.2623	2.20	5.00
สภาพการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	153	3.9621	.68892	.05570	3.8521	4.0721	1.80	5.00
	10-20 ปี	62	3.9581	.82274	.10449	3.7491	4.1670	1.80	5.00
	มากกว่า 20 ปี	87	4.1011	.54804	.05876	3.9843	4.2180	2.80	5.00
	Total	302	4.0013	.68316	.03931	3.9240	4.0787	1.80	5.00
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 10 ปี	153	3.8157	.80247	.06488	3.6875	3.9439	1.00	5.00
	10-20 ปี	62	3.8452	.76858	.09761	3.6500	4.0403	1.40	5.00
	มากกว่า 20 ปี	87	4.0713	.58427	.06264	3.9467	4.1958	2.80	5.00
	Total	302	3.8954	.74507	.04287	3.8110	3.9797	1.00	5.00
รวมทั้งฉบับ	น้อยกว่า 10 ปี	153	4.0575	.52391	.04236	3.9738	4.1412	2.63	5.00
	10-20 ปี	62	3.9984	.65047	.08261	3.8332	4.1636	2.17	4.93
	มากกว่า 20 ปี	87	4.1732	.46661	.05003	4.0737	4.2726	3.37	5.00
	Total	302	4.0787	.53916	.03103	4.0176	4.1398	2.17	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความมั่นคง	Between Groups	6.575	2	3.287	6.171	.002
	Within Groups	159.280	299	.533		
	Total	165.854	301			
ความสัมพันธ์	Between Groups	5.446	2	2.723	5.388	.005
	Within Groups	151.128	299	.505		
	Total	156.574	301			
ความก้าวหน้า	Between Groups	.970	2	.485	.965	.382
	Within Groups	150.277	299	.503		
	Total	151.247	301			
ความสำเร็จ	Between Groups	3.286	2	1.643	5.976	.003
	Within Groups	82.193	299	.275		
	Total	85.479	301			
สภาพการทำงาน	Between Groups	1.218	2	.609	1.308	.272
	Within Groups	139.261	299	.466		
	Total	140.479	301			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Between Groups	3.819	2	1.910	3.497	.032
	Within Groups	163.274	299	.546		
	Total	167.094	301			
รวมทั้งนับ	Between Groups	1.245	2	.623	2.158	.117
	Within Groups	86.254	299	.288		
	Total	87.500	301			

Post Hoc Tests

Scheffe

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์ทำงาน	(J) ประสบการณ์ทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความมั่นคง	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	.15549	.10988	.369	-.1148	.4258
		มากกว่า 20 ปี	-.25337*	.09800	.037	-.4945	-.0123
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.15549	.10988	.369	-.4258	.1148
		มากกว่า 20 ปี	-.40886*	.12131	.004	-.7073	-.1104
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.25337*	.09800	.037	.0123	.4945
		10-20 ปี	.40886*	.12131	.004	.1104	.7073
ความสัมพันธ์	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	.34611*	.10703	.006	.0828	.6094
		มากกว่า 20 ปี	.04882	.09546	.877	.1860	.2837
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.34611*	.10703	.006	-.6094	-.0828
		มากกว่า 20 ปี	-.29729*	.11816	.044	-.5880	-.0066
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.04882	.09546	.877	-.2837	.1860
		10-20 ปี	.29729*	.11816	.044	.0066	.5880
ความก้าวหน้า	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	.14685	.10673	.389	-.1157	.4094
		มากกว่า 20 ปี	.02497	.09519	.966	-.2092	.2592
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.14685	.10673	.389	-.4094	.1157
		มากกว่า 20 ปี	-.12188	.11783	.586	-.4117	.1680
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.02497	.09519	.966	-.2592	.2092
		10-20 ปี	.12188	.11783	.586	-.1680	.4117
ความสำเร็จ	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.26823*	.07893	.003	-.4624	-.0740
		มากกว่า 20 ปี	-.11977	.07040	.237	-.2930	.0534
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.26823*	.07893	.003	.0740	.4624
		มากกว่า 20 ปี	.14846	.08714	.236	-.0659	.3628
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11977	.07040	.237	-.0534	.2930
		10-20 ปี	-.14846	.08714	.236	-.3628	.0659
สภาพการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	.00403	.10274	.999	-.2487	.2568
		มากกว่า 20 ปี	-.13906	.09164	.318	-.3645	.0864
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.00403	.10274	.999	-.2568	.2487
		มากกว่า 20 ปี	-.14308	.11343	.452	-.4221	.1360
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13906	.09164	.318	-.0864	.3645
		10-20 ปี	.14308	.11343	.452	-.1360	.4221
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	-.02948	.11125	.966	-.3032	.2442
		มากกว่า 20 ปี	-.25558*	.09923	.038	-.4997	-.0115
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.02948	.11125	.966	-.2442	.3032
		มากกว่า 20 ปี	-.22610	.12282	.185	-.5282	.0760
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.25558*	.09923	.038	.0115	.4997
		10-20 ปี	.22610	.12282	.185	-.0760	.5282
รวมทั้งนับ	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	.05913	.08086	.766	-.1398	.2580
		มากกว่า 20 ปี	-.11566	.07212	.278	-.2931	.0618
	10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.05913	.08086	.766	-.2580	.1398
		มากกว่า 20 ปี	-.17479	.08927	.149	-.3944	.0448
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.11566	.07212	.278	-.0618	.2931
		10-20 ปี	.17479	.08927	.149	-.0448	.3944

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความมั่นคง	ขนาดเล็ก	94	4.0766	.69102	.07127	3.9351	4.2181	2.20	5.00
	ขนาดกลาง	163	4.2515	.55936	.04381	4.1650	4.3381	2.40	5.00
	ขนาดใหญ่	45	3.8800	1.21834	.18162	3.5140	4.2460	1.00	5.00
	Total	302	4.1417	.74230	.04271	4.0577	4.2258	1.00	5.00
ความสัมพันธ์	ขนาดเล็ก	94	4.2298	.49161	.05071	4.1291	4.3305	3.00	5.00
	ขนาดกลาง	163	4.2061	.68401	.05358	4.1003	4.3119	1.80	5.00
	ขนาดใหญ่	45	3.7022	1.04675	.15604	3.3877	4.0167	1.40	5.00
	Total	302	4.1384	.72124	.04150	4.0567	4.2201	1.40	5.00
ความก้าวหน้า	ขนาดเล็ก	94	4.0106	.69553	.07174	3.8682	4.1531	1.60	5.00
	ขนาดกลาง	163	4.1939	.66904	.05240	4.0904	4.2973	1.40	5.00
	ขนาดใหญ่	45	3.9022	.82310	.12270	3.6549	4.1495	2.20	5.00
	Total	302	4.0934	.70886	.04079	4.0131	4.1736	1.40	5.00
ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก	94	4.1723	.52923	.05459	4.0639	4.2807	3.00	5.00
	ขนาดกลาง	163	4.1620	.54413	.04262	4.0778	4.2461	2.20	5.00
	ขนาดใหญ่	45	4.4089	.45718	.06815	4.2715	4.5462	3.80	5.00
	Total	302	4.2020	.53290	.03066	4.1416	4.2623	2.20	5.00
สภาพการทำงาน	ขนาดเล็ก	94	3.9851	.59838	.06172	3.8625	4.1077	2.80	5.00
	ขนาดกลาง	163	4.0331	.74112	.05805	3.9185	4.1478	1.80	5.00
	ขนาดใหญ่	45	3.9200	.63446	.09458	3.7294	4.1106	2.60	5.00
	Total	302	4.0013	.68316	.03931	3.9240	4.0787	1.80	5.00
คำตอบแทนและสวัสดิการ	ขนาดเล็ก	94	3.9149	.77681	.08012	3.7558	4.0740	1.00	5.00
	ขนาดกลาง	163	3.8933	.77501	.06070	3.7734	4.0131	1.40	5.00
	ขนาดใหญ่	45	3.8622	.55567	.08283	3.6953	4.0292	3.00	4.60
	Total	302	3.8954	.74507	.04287	3.8110	3.9797	1.00	5.00
รวมทั้งฉบับ	ขนาดเล็ก	94	4.0649	.48241	.04976	3.9661	4.1637	3.10	5.00
	ขนาดกลาง	163	4.1233	.56264	.04407	4.0363	4.2103	2.17	5.00
	ขนาดใหญ่	45	3.9459	.55265	.08238	3.7799	4.1120	2.93	4.67
	Total	302	4.0787	.53916	.03103	4.0176	4.1398	2.17	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความมั่นคง	Between Groups	5.447	2	2.723	5.076	.007
	Within Groups	160.408	299	.536		
	Total	165.854	301			
ความสัมพันธ์	Between Groups	10.094	2	5.047	10.302	.000
	Within Groups	146.480	299	.490		
	Total	156.574	301			
ความก้าวหน้า	Between Groups	3.934	2	1.967	3.992	.019
	Within Groups	147.313	299	.493		
	Total	151.247	301			
ความสำเร็จ	Between Groups	2.270	2	1.135	4.079	.018
	Within Groups	83.209	299	.278		
	Total	85.479	301			
สภาพการทำงาน	Between Groups	.487	2	.244	.520	.595
	Within Groups	139.992	299	.468		
	Total	140.479	301			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Between Groups	.086	2	.043	.077	.926
	Within Groups	167.008	299	.559		
	Total	167.094	301			
รวมทั้งฉบับ	Between Groups	1.136	2	.568	1.966	.142
	Within Groups	86.364	299	.289		
	Total	87.500	301			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดของ สถานศึกษา	(J) ขนาดของ สถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความมั่นคง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.17494	.09486	.184	-.4083	.0584
		ขนาดใหญ่	.19660	.13277	.335	-.1300	.5232
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.17494	.09486	.184	-.0584	.4083
		ขนาดใหญ่	.37153*	.12334	.011	.0681	.6750
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.19660	.13277	.335	-.5232	.1300
		ขนาดกลาง	-.37153*	.12334	.011	-.6750	-.0681
ความสัมพันธ์	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.02365	.09065	.967	-.1993	.2467
		ขนาดใหญ่	.52757*	.12688	.000	.2154	.8397
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.02365	.09065	.967	-.2467	.1993
		ขนาดใหญ่	.50391*	.11787	.000	.2140	.7939
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.52757*	.12688	.000	-.8397	-.2154
		ขนาดกลาง	-.50391*	.11787	.000	-.7939	-.2140
ความก้าวหน้า	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.18323	.09091	.133	-.4069	.0404
		ขนาดใหญ่	.10842	.12724	.696	-.2046	.4214
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.18323	.09091	.133	-.0404	.4069
		ขนาดใหญ่	.29164*	.11820	.049	.0009	.5824
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.10842	.12724	.696	-.4214	.2046
		ขนาดกลาง	-.29164*	.11820	.049	-.5824	-.0009
ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.01038	.06832	.989	-.1577	.1785
		ขนาดใหญ่	-.23655*	.09563	.048	-.4718	-.0013
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.01038	.06832	.989	-.1785	.1577
		ขนาดใหญ่	-.24693*	.08883	.022	-.4655	-.0284
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	.23655*	.09563	.048	.0013	.4718
		ขนาดกลาง	.24693*	.08883	.022	.0284	.4655
สภาพการทำงาน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.04802	.08862	.864	-.2660	.1700
		ขนาดใหญ่	.06511	.12404	.871	-.2400	.3702
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.04802	.08862	.864	-.1700	.2660
		ขนาดใหญ่	.11313	.11523	.618	-.1703	.3966
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.06511	.12404	.871	-.3702	.2400
		ขนาดกลาง	-.11313	.11523	.618	-.3966	.1703
ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.02164	.09679	.975	-.2165	.2598
		ขนาดใหญ่	.05267	.13548	.927	-.2806	.3860
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.02164	.09679	.975	-.2598	.2165
		ขนาดใหญ่	.03103	.12585	.970	-.2786	.3406
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.05267	.13548	.927	-.3860	.2806
		ขนาดกลาง	-.03103	.12585	.970	-.3406	.2786
รวมทั้งนับ	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-.05842	.06960	.703	-.2297	.1128
		ขนาดใหญ่	.11897	.09742	.475	-.1207	.3586
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	.05842	.06960	.703	-.1128	.2297
		ขนาดใหญ่	.17739	.09050	.148	-.0453	.4000
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.11897	.09742	.475	-.3586	.1207
		ขนาดกลาง	-.17739	.09050	.148	-.4000	.0453

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายภาคภูมิ เชื้อสวอย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 61/2 หมู่ที่ 6 ตำบลหลุมข้าว อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านดาด ตำบลโกล่งธนู อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิต บัณฑิตอาสาสมัคร สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2559 ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2565 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี