

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ศุวิทย์ อยู่ย่น

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุวิทย์ อยู่นั้น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

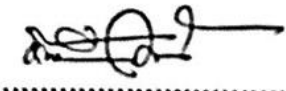

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชู อิ่มสวาสค์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชู อิ่มสวาสค์)


..... กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแหง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภา ชีระวิชิตระกูล)

วันที่..... 14เดือน..... กรกฎาคม..... พ.ศ. 2563

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาให้คำแนะนำและความช่วยเหลือตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุง ด้วยความละเอียดและความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี พร้อมด้วย ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณา แนะนำแนวทางอันถูกต้อง ได้ตรวจแก้ไขและให้คำปรึกษาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้กรุณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ คณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้บริหารและคณะครู โรงเรียน กลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา คู่สมรส และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ คุณประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากงานนิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นกตัญญูทดแทนแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้า ประสบความสำเร็จในการศึกษา

สุวิทย์ อยู่ยี่น

58990110: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว

สุวิทย์ อยู่ยี่น: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย

อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (MORALE OF SOIDAO DISTRICT TEACHERS' WORKING UNDE CHANTHABURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 84 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จาก 20 โรงเรียน จำนวน 322 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan, (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะแบบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .39 - .91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58990110: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MORALE OF SOIDAO DISTRICT TEACHERS'WORKING

SUWITHYOYUEN: (MORALE OF SOIDAO DISTRICT TEACHERS'WORKING UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2).

ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMGANOK, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 84 P. 2020.

This research aimed to study the morale of soidao district teachers'working under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 based on gender and work experience. The samples of this study were 181 students' parents whose teachers were working in Soidao District under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, in academic year 2019. The samples were stratified randomly selected based on their children's class using Krejcie & Morgan's table (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610). This research tool was a five scale - rating questionnaire concerning the parents' expectation on educational management. The questionnaire item-discrimination value was .39 - .91 and reliability value was .98. The data were analyzed by percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (*SD*), *t* - test and One - way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The morale of Soidao District teachers'working under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
2. The comparison of the the morale of Soidao District teachers'working under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 based on gender and work experience, educational level, and average salary were not statistically significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	12
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ.....	26
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุป.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก.....	71
ภาคผนวก ข.....	75
ภาคผนวก ค.....	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สังเคราะห์ทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก.... 21
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 38
3	เพศ..... 43
4	ประสบการณ์ในการทำงาน..... 43
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 44
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว โดยรวมและรายข้อ..... 45
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ..... 46
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ..... 47
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	49
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
11	50
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
12	51
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
13	52
<p>ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
14	53
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
15	54
<p>วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
16	83
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุก ๆ องค์กรจะบริหารงานและดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานทั่วไปและเป็นที่ยอมรับคือ 4Ms ได้แก่ บุคคล (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด และได้รับการยอมรับว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human capital) สำหรับองค์กรทุกประเภท เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นองค์ประกอบหลักในขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นให้ดำเนินการต่อไปได้ และในแต่ละองค์กรย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มีความหลากหลายมาทำงานร่วมกัน แต่ละคนย่อมมีเป้าหมายส่วนบุคคลของตนเองเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็มีเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้การดำเนินการร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้ ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็พึ่งพาซึ่งกันและกัน หากบุคคลและองค์กรต่างได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสม สมดุล และยุติธรรม จะทำให้เกิดความความพึงพอใจทั้งในระดับองค์กรและในระดับเอ็กต์บุคคลและทำให้บุคคลแต่ละคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนั้น ผู้นำ หรือผู้บริหารในฐานะผู้แทนขององค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว โดยถ้าเมื่อใดผู้นำหรือผู้บริหารคาดหวังคุณค่าหรือการทุ่มเทในงานจากบุคคลในองค์กร จำเป็นที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องให้สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอย่างเหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการแก่บุคคลไปพร้อมกันด้วย (สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 19 - 20)

เป็นที่ยอมรับกันทุกวงการหรือหน่วยงานว่าการจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม หรือการศึกษา โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลของงานก็จะล้มเหลว ตั้งแต่สมัยโบราณจึงมีการปลอบขวัญ มีพิธีบายศรีสู่ขวัญ ให้กำลังใจ แม้แต่ทหารที่จะต้องออกรบกับข้าศึกก็ต้องมีการ

บำรุงขวัญ ตัดไม้ข่มนาม ทำพิธีทางศาสนา เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ไม่ให้เกิดการเสียขวัญ มิฉะนั้นแล้วผลงานหรือผลสำเร็จของงานจะตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม หากผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจในงานที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (วรารณ เพิ่มทรัพย์, 2558, หน้า 1 - 2)

การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น หรือแม้แต่คำชมเชย การยกย่อง และการให้เกียรติ ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์การ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553, หน้า 10)

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่งจะบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งนี้การให้ความร่วมมือในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกพร้อมจะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การเกิดขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง ดังนั้น ขวัญและกำลังใจถือว่ามีสำคัญมากต่อการพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนเพราะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารต้องกระตุ้น จูงใจบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (สฎายุ ธีระวิชิตระกูล, 2556, หน้า 87)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานของรัฐสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา และจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2551 ให้สอดคล้องกับความต้องการด้านเศรษฐกิจสังคมและนโยบายของประเทศโดยมีครูเป็นผู้อบรม สั่งสอนผู้ถ่ายทอดความรู้ผู้สร้างสรรค์ภูมิปัญญาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและประเทศชาติ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว มีทั้งหมด 20 โรงเรียน จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาวนั้นประกอบด้วยบุคลากรหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และนักเรียน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรดังกล่าวเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ถ้าหากครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะมีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ

ในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ เต็มใจและมีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน และส่งเสริมให้กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาวประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาในการบริหารงาน การมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติแล้ว ยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะต้องมีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคมอย่างแท้จริง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับครูที่ทำงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นั้น พบว่า เป็นบุคคลที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์แตกต่างกัน ต่างหน้าที่รับผิดชอบ และยังมีมาปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ฉะนั้นความพึงพอใจในการทำงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติ และแรงจูงใจซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนไป ประกอบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยตรง และจากการสัมภาษณ์ครูเป็นรายบุคคลจำนวน 5 คน นั้น พบว่า ครูทุกคนมีภูมิลำเนาต่างอำเภอและต่างจังหวัด เมื่อปฏิบัติงานครบกำหนดเวลาที่จะเขียนย้ายกลับภูมิลำเนา เหตุผลส่วนหนึ่งมาจากความรู้สึกแปลกแยกจากผู้นำองค์กรในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนหรือความเหมาะสมในการรับมอบหมายงาน เหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ ความไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความไม่มั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การชมเชย หรือการลงโทษ ผู้กระทำผิด แม้ครูที่ให้สัมภาษณ์จะยอมรับว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ความรู้สึกเหล่านี้ก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และความพึงพอใจในการทำงาน ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยเห็นว่า การแก้ปัญหาดังกล่าวทำได้ โดยการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยเชื่อว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว เป็นเรื่องสำคัญและเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพื่อจะได้นำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การวางแผนพัฒนาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างดี เพื่อให้ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สามารถที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศแตกต่างกันหรือไม่
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

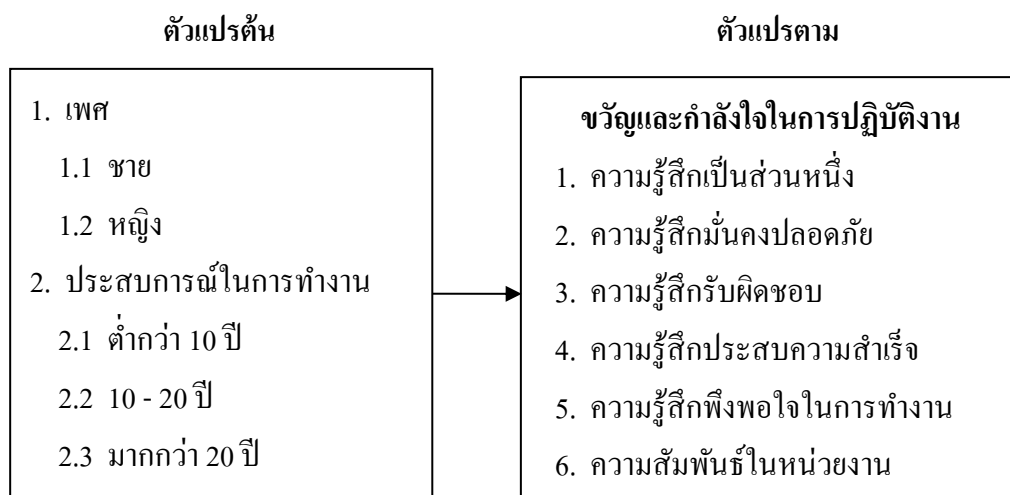
1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดกรอบแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) และเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 – 115) โดยนักวิชาการทั้งสามท่านได้ให้รายละเอียดครอบคลุมใน 6 ด้าน ดังนี้ มาสโลว์ ได้ให้รายละเอียดครอบคลุมในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึก

ประสบความสำเร็จ อันเดอร์เฟอร์ได้ให้รายละเอียดครอบคลุมในด้านความความสัมพันธ์
ในหน่วยงาน และเซอร์เชเบอร์ก็ให้รายละเอียดครอบคลุมในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ
ความรู้สึกรับผิดชอบและความรู้พึงพอใจในลักษณะงาน โดยผู้วิจัยกำหนดเปรียบเทียบตามเพศ
และประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2
2. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2
3. ผลการวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถนำไป
ประยุกต์ใช้ โดยการพัฒนาบุคลากรครูของเขตพื้นที่ได้อย่างกว้างขวางเป็นประโยชน์ต่อ
การจัดการศึกษาโดยรวม

ขอบเขตของการวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใน 6 ด้านประกอบไปด้วย

- 1.1 ความความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- 1.2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 1.3 ความรู้สึกรับผิดชอบ
- 1.4 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
- 1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จาก 20 โรงเรียน จำนวน 322 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จาก 20 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) จำนวน 181 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.1 เพศ จำแนกเป็น

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 - 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใน 6 ด้านประกอบไปด้วย

- 3.2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
- 3.2.2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 3.2.3 ความรู้สึกรับผิชอบ
- 3.2.4 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
- 3.2.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
- 3.2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งแสดงออกให้เห็นจากการเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกความรู้สึกออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผน การตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็น และยอมรับในผลงาน

1.2 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองทางกายภาพ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การลงโทษอย่างมีระบบ และมีความเป็นธรรม

1.3 ความรู้สึกรับผิชอบ หมายถึง ความพอใจอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยินดีรับผิชอบในสิ่งที่ตนปฏิบัติ รวมถึงความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

1.4 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความพอใจที่เกิดจากการที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ รวมถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

1.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การรู้สึกภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จของงาน ตลอดจนการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสามัคคี เสียสละ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อลักษณะและนโยบายการปฏิบัติงาน

- 1.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกอันเกิดจากการร่วมมือซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้งข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ครูทำงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่
 - 3.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี
 - 3.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี
 - 3.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี
4. เพศ หมายถึง ครูชายหรือหญิงที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้งข้าราชการพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง
5. โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว หมายถึง โรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีทั้งหมด 20 โรงเรียน มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3
ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ
ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจ
หน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหาร
จัดการและมีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 8 ท่าน ทำหน้าที่บริหาร ควบคุม กำกับ
โดยแบ่งงานออกเป็น 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2, 2559, หน้า 2)

1. กลุ่มผู้อำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอมะขาม อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอเขาคิชฌกูฏ และอำเภอสอยดาว มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดสระแก้ว

ทิศใต้ ติดอำเภอไทย

ทิศตะวันออก ติดจังหวัดตราดและประเทศกัมพูชา

ทิศตะวันตก ติดอำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ และอำเภอแก่งหางแมว

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ติดกับเทือกเขา พื้นที่ราบหุบเขาและพื้นที่ราบเชิงเขา อยู่ตอนบนของเขตพื้นที่ในอำเภอสอยดาว อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอเขาคิชฌกูฏ อำเภอมะขาม และอำเภอขลุง มีเทือกเขาที่สำคัญ ได้แก่ ยอดเขาสอยดาวใต้ ซึ่งเป็นยอดเขาที่สูงที่สุดในภูมิภาค รองลงมาคือ ยอดเขาพระบาท ยอดเขาตะเคียนทอง และมีแม่น้ำที่สำคัญ คือ แม่น้ำเวฬุไหลผ่าน อำเภอขลุง และคลองกะทิงในอำเภอเขาคิชฌกูฏ ซึ่งเป็นต้นน้ำของแม่น้ำจันทบุรี ส่วนอำเภอแหลมสิงห์ เป็นพื้นที่ราบลุ่มติดทะเล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในพื้นที่การปกครอง รวม 6 อำเภอ 40 ตำบล 372 หมู่บ้าน 1 เทศบาลเมือง 17 เทศบาลตำบลและ 24 องค์การบริหารส่วนตำบล

ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ขององค์กร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียน มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. พันธกิจ (Mission)

จัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

3. เป้าประสงค์ (Goals)

3.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตร มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีและใช้ทักษะชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ ICT ในการแสวงหาความรู้ ผู้การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้

3.4 สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีฐานข้อมูลพร้อมสำหรับการพัฒนา ผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และสถานศึกษา บริหารองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด

4. กลยุทธ์ (Strategic)

4.1 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

4.2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดหลักคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT

4.4 ระดมและจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา

4.5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
อำเภอสอยดาวมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 20 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นศูนย์ประสานงาน จำนวน 3 ศูนย์ คือ

1. ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่สอยดาวใต้ ได้แก่ โรงเรียนบ้านตามูล โรงเรียนสังวาลวิทย์ 6 โรงเรียนบ้านประตง (อนุบาลอำเภอสอยดาว) โรงเรียนวัดสำโรง โรงเรียนบ้านสมเด็จพระยาอุปกัมภ์ โรงเรียนบ้านเขาแก้ว

2. ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่สอยดาวเหนือ ได้แก่ โรงเรียนบ้านตาเรือง โรงเรียน บ้านกระทิงทอง โรงเรียนบ้านทับช้าง โรงเรียนบ้านโป่งเจริญชัย โรงเรียนบ้านทับสงฆ์ โรงเรียน บ้านไทรงาม โรงเรียนโฆวินทะ

3. ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่สอยดาวบูรพา ได้แก่ โรงเรียนสตรีวิทยาอุปกัมภ์ 2 โรงเรียนบ้านสวนส้ม โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ โรงเรียนส.ไทยเสรีอุตสาหกรรม 2 โรงเรียน หนองมะค่า โรงเรียนบ้านซบตารี และโรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี

โรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จัดการศึกษาทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมีธยมศึกษาตอนต้น โดยแบ่งเป็น

1. โรงเรียนประถมศึกษา จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนสังวาลวิทย์ 6 โรงเรียนบ้านประตง (อนุบาลอำเภอสอยดาว) โรงเรียนบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอุปถัมภ์ โรงเรียนโฆวินทะ โรงเรียนบ้านกระทิงทอง โรงเรียนบ้านเขาแก้ว โรงเรียนบ้านโป่งเจริญชัย โรงเรียนบ้านทับสงฆ์ โรงเรียนบ้านไทรงาม โรงเรียนสตรีวิทยาอุปถัมภ์ 2 โรงเรียนบ้านสวนส้ม โรงเรียนส.ไทยเสรีอุตสาหกรรม 2 โรงเรียนหนองมะค่า โรงเรียนบ้านซำบตารี และโรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี

2. โรงเรียนขยายโอกาส จัดการศึกษาทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ โรงเรียนบ้านตามูล โรงเรียนวัดสำโรง โรงเรียนบ้านตาเรือง โรงเรียนบ้านทับช้าง และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

คำว่า "ขวัญและกำลังใจ" มีความหมายใกล้เคียงกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจ และความสุจริตที่จะอุทิศเวลาและแรงกายเพื่อสนองความต้องการขององค์กร ถ้าครูอาจารย์มีขวัญดีก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานหน้าตัวอย่างดีด้วยเช่นกัน ฉะนั้นถ้ากล่าวถึงขวัญย่อมหมายถึงคำว่ากำลังใจด้วย

กู๊ด (Good, 1973, p. 89) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1.ทัศนคติและความรู้สึกรักของบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. สถานภาพทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

โยเดอร์ (Yoder, 1972, p. 46) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าขวัญในการปฏิบัติงานสูงหมายถึงความกระตือรือร้นความรู้สึกเชื่อมั่นนับถือในความสำเร็จของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม

พินดา วรรณเวียง (2553, หน้า 8-9) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดขึ้นจาก สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุรเชษฐ์ สุพร (2553, หน้า 14-15) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร การทุ่มเท ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงร่วมใจ มีพลังสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นทีมที่มีพันธะผูกพันต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติอย่างสูง และการยอมรับจากสังคม

ฉัญจรัฐ จันทะโลก (2553, หน้า 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของจิตใจหรือทัศนคติ หรือแรงผลักดันของบุคคลหรือบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตาม วัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อันที่จะไปให้ถึง จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึง ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความรักหมั่นคณะ หรือความเอื้อของของกลุ่ม

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานในที่ ทำงาน และสภาพที่อยู่ภายในจิตใจของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพ ในการทำงานของคน โดยความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้เป็นนามธรรม แต่ผลของความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้ จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

นินทร์ลดา ปานเย็น (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สถานศึกษา ภาระงาน และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจเป็นทัศนคติของบุคคลในองค์กรที่สามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เป็นไปได้ อย่างไม่อย่างหนึ่ง ทั้งในแง่พึงปรารถนา เช่น แสดงออกมาในรูปของความขยันขันแข็ง ในการทำงาน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น และในแง่ที่ไม่พึงปรารถนา เช่น แสดงออกมา ในรูปของความหมดหวัง ความท้อแท้ หมกมัวใจหรือความเบื่อหน่าย ซึ่งสภาพจิตใจดังกล่าว มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กร

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลก็จะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักบริหารขวัญกำลังใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิคม (2551, หน้า 35 - 36) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน การมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ และความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ซึ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้กับองค์การ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญและกำลังใจดีต่อไป

ศตายุ ธีระวณิชตระกูล (2556, หน้า 88) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลต่อไปยังคุณภาพของงานอีกด้วย ทั้งขวัญและกำลังใจถือเป็นความรู้สึกเชิงนามธรรมที่อยู่เบื้องหลังการแสดงผลของบุคคลแปรผันไปตามขวัญและกำลังใจที่ตนเองมีอยู่ และขวัญมีลักษณะที่เป็นพลวัต สามารถเปลี่ยนแปลงจากลบเป็นบวก จากบวกเป็นลบได้ตลอดเวลาซึ่งแปรผันไปตามการรับรู้และประสบการณ์ในแต่ละช่วงเวลาของบุคคลนั้นที่เผชิญอยู่

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มิประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

นิทร์ลดา ปานฮีน (2560, หน้า 22-23) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ ก่อให้เกิดความร่วมมือ

ในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงสุด บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรมแต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มหากหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมาคือผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นในการทำงานสร้างผลงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เดวิส (Davis, 1962) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเปรียบคล้ายสุขภาพของร่างกายมนุษย์ที่อาจเป็นได้อ่อนแอและแข็งแรงอันเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย โดยนัยนี้เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ คนเราจึงต้องหมั่นออกกำลังกายและตรวจสุขภาพ ความต้องการให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องหมั่นตรวจตราในการทำงานของบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ

ฮาลเลอร์ (Haller, 1966 อ้างถึงใน นินทร์ลดา ปานเย็น, 2560, หน้า 27 - 28) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ
4. ค่าจ้าง ค่าจ้างหรือรางวัลต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย
5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เนื้องานที่น่าสนใจสำหรับแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คน มักจะเป็นงานที่หลาย ๆ คน ชอบ เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหาหนัก

6. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร เป็นเรื่องสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการ วิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน เป็นต้น ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

บัญชา สมบุญ (2547, หน้า 15 - 16 อ้างถึงใน วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558, หน้า 33 - 34) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน กล่าวคือ บทบาทของผู้นำจะเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้นำจะเป็นผู้ที่เชื่อมความสัมพันธ์ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนเองมีความพึงพอใจแล้วก็จะยอมได้ผลมากกว่าที่ต้องปฏิบัติงานที่ตนเองไม่พึงพอใจหรือไม่ถนัด

3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก นโยบายการดำเนินงานขององค์การ และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ถ้าสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบการดำเนินงานขององค์การได้ดีแล้ว สมาชิกเหล่านั้นก็จะยอมอุทิศเวลาให้แก่งานอย่างเต็มที่ และจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และเกิดกำลังใจที่ดีด้วย

5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะโดยมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และมีเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ กล่าวคือ เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ จึงมีผลอย่างมากต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญมีอยู่หลายประการ เช่น สวัสดิการ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความเจริญก้าวหน้า ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ทุกอย่างล้วนแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้เพื่อให้องค์กรมีขวัญและกำลังใจดี

ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้ตั้งสมมติฐานพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนที่ว่า คนทุกคนก็จะมีความต้องการ และความต้องการนี้ไม่มีทางสิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขึ้นไปก็จะตามมา มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงของมนุษย์นี้จะมีลำดับขั้น 5 ประการ คือ

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

3.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งเป็นความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎ ระเบียบ และกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตัว ต้องการ

การดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3.3 ความต้องการสังคม (Social needs) เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่าเป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (Love and belonging needs) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการทางมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วยความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว้าเหว่ ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม

3.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และการยอมรับนับถือจากคนอื่น

3.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self - actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศบางอย่างที่ตนมี

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์นี้จัดได้ว่าเป็นแรงจูงใจภายในของพวกเราเอง ตลอดชีวิตของคนเรานั้นจะดิ้นรนไปสู่เป้าหมายมากมาย การดิ้นรนก็มาจากแรงขับหรือความต้องการภายในซึ่งเป็นตัวกำหนดการจูงใจนั่นเอง เป้าหมายของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย แต่ก็จัดรวมได้ในความต้องการทั้ง 5 แบบที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นในการทำงานต่าง ๆ แรงจูงใจของแต่ละบุคคลก็จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของเขา

ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์หรือทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer, 1972, p. 97) มีความคล้ายคลึงกันกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ตรงที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีนี้จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการยังชีพ (Existence needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (ความหิว ความกระหาย อารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ได้แก่ ความปรารถนาจะมีความสัมพันธ์ทางประการกับคนซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ต้องการ เช่น สมาชิกในครอบครัว หัวหน้างาน

3. ความต้องการการเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนให้เต็มตามศักยภาพที่มีและต้องการพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ

ทฤษฎีนี้ไม่ได้เรียงตามลำดับชั้นเหมือนทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ เพราะคนอาจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า แม้ความต้องการทางด้านอื่น ๆ ยังไม่ได้รับความพึงพอใจก็ตาม

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two - Factors Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1968) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยจูงใจสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮร์ซเบอร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์กรประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์กรประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์เกอร์เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงาน โดยไม่คิดจะลาออกอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ถือว่าความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการระดับสูงขึ้น แต่ต้องได้รับการตอบสนองตามจากลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง
2. ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์เห็นว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน โดยจะต้องการระดับสูงพร้อมกับความต้องการระดับต่อ ๆ ไปได้
3. ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กชี้ให้เห็นว่าการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงาน

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก
(วรรณกรรม เพิ่มทรัพย์, 2558, หน้า 20)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ทฤษฎี ของมาสโลว์	ทฤษฎี ของอัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎี ของเฮิร์ชเบิร์ก
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	✓		
2. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	✓		
3. ความรู้สึกรับผิดชอบ	✓		✓
4. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	✓		✓
5. ความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน			✓
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	✓	✓	

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบความคิดของกรอบแนวคิดของมาสโลว์, อัลเดอร์เฟอร์ และเฮอริชเบอร์ก โดยมีรายละเอียดครอบคลุม 6 ด้าน จึงนำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายของงาน และการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การ เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 19 - 20) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม มีความภาคภูมิใจและผูกพัน มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การมีความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับวัตถุประสงค์ การแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น เต็มใจที่จะทำงาน เสียสละและรับผิดชอบสูง การที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครู โรงเรียนเครือข่ายอำเภอสอยดาว เพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความรู้สึกในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองทางด้านร่างกาย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือการลงโทษอย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม

พัชรินยา จันทวโร (2557, หน้า 34) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ผู้ที่ทำงานในองค์กรทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงานของข้าราชการครูมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรม มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผู้ที่ทำงานในองค์กรทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ก็เช่นเดียวกัน ถ้าเขารู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัยเขาก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความรู้สึกรับผิดชอบ

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยินดีรับผิดชอบกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 21) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบาย และพร้อมที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ได้ผลดี

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ยอมรับสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย อีกทั้งไม่ปิดกั้นภาระหน้าที่ของตนให้ผู้อื่น และปฏิบัติภารกิจได้ทันตามกำหนด

สรุปได้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำงานด้วยความเสียสละ และเต็มใจ

4. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 28 - 29) กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจเป็นเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการ

ที่จะประสบผลสำเร็จ ทำงานอย่างมีแผนมีขั้นตอน มีเป้าหมายในการทำงาน และสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ แต่ละบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู

จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่ทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับมอบหมายงานตรงความถนัด และใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน ได้รับคำชมเชย รางวัล กำลังใจ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพ

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จ โดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตามที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น และเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป

สรุปได้ว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจเป็นเงินหรือไม่ก็ตาม แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละบุคคล บุคคลที่ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ จะต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ ทำงานอย่างมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน มีเป้าหมายในการทำงานและสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

5. ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

มนัส เมืองนก (2554, หน้า 43) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 29) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านวัสดุและด้านจิตใจ ความรู้สึกภูมิใจเกิดขึ้นจากความสำเร็จของงาน ตลอดจนการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสามัคคี เสียสละ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่องานและนโยบายการปฏิบัติงาน

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การมีรายได้และสวัสดิการที่แน่นอน สามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข มีความศรัทธาต่ออาชีพ มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารสนใจในความเป็นอยู่ และให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงาน ได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

สรุปได้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรนั้น เป็นความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว หากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มนัส เมืองนก (2554, หน้า 44) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูเกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้น จะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

นิตยา บ้องเรือง (2555, หน้า 29) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กัน และมีการแบ่งงานกันถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง

วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 25) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการครูเกิดความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในยามสุข และยามทุกข์ มีความจริงใจต่อกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคคลนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง สำหรับครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ก็เช่นกัน ถ้าแต่ละคน

มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้ว ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

มัวร์ และเบิร์น (Moore & Burns, 1962, p. 72 อ้างถึงใน วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน
2. สภาพในการทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. ค่าตอบแทน
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
6. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร
8. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
9. ประสิทธิภาพของการบริหารงาน
10. การติดต่อสื่อสาร
11. สถานภาพและการยอมรับ
12. ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน
13. การได้รับการยอมรับ
14. โอกาสก้าวหน้า

เบนท์เลย์ และเรมเพล (Bentley & Rempel, 1970, p. 4) ศึกษาพบว่า ปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 10 ประการ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยกับผู้บริหารสถานศึกษา (Teacher's rapport with principal) เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหาร โรงเรียนในด้านต่าง ๆ คือ สมรรถภาพในอาชีพ ผู้บริหารมีความสนใจในครูและผลงานครู ความสามารถในการสื่อสารและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

2. ความพึงพอใจในการสอน (Satisfaction with teaching) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความพึงพอใจในหน้าที่การสอน ความสามารถในการทำงานได้เก่ง สนุกกับนักเรียน และมีความเชื่อต่อวิชาชีพครูในอนาคต

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู (Rapport among teacher) เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งในที่นี้คำนึงถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อความร่วมมือ การเตรียมงานสอน การยอมรับในความมีศีลธรรม อิทธิพล ความสนใจ และสมรรถภาพของเพื่อนครู

4. เงินเดือนครู (Teacher's salary) เป็นเรื่องเบื้องต้นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนและนโยบายเงินเดือน เช่น ความเหมาะสมของเงินเดือนตั้งอยู่บนพื้นฐานสมรรถภาพของครู ความพอใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน เมื่อเทียบกับหน่วยราชการอื่น นโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน มีความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน

5. ภาระงานของครู (Teacher's load) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ การจัดทำเกี่ยวกับงานทะเบียน งานธุรการ ความล่าช้าในการทำงาน เวลาที่ครูพึงให้กับชุมชน ภาระงานในกิจกรรมร่วมหลักสูตร และการติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ข้อวิพากษ์เกี่ยวกับหลักสูตร (Curriculum issues) หมายถึง ปฏิบัติของครูที่มีต่อหลักสูตรของโรงเรียน ด้านที่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเตรียมให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ

7. สถานภาพของครู (teacher's status) เป็นความรู้สึกในเชิงตัวอย่างในเรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรี ความมั่นคงและผลประโยชน์ที่ครูได้รับหลายประเด็น จะเกี่ยวข้องไปถึงเรื่องต่าง ๆ เช่น ครูมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

8. การสนับสนุนการศึกษาของชุมชน (Community support of education) เกี่ยวข้องกับความเข้าใจของชุมชน และความตั้งใจของชุมชนที่จะสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง

9. เครื่องอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน (School facilities and services) ครอบคลุมถึงความเพียงพอของเครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนถึงประสิทธิภาพของขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะได้รับวัสดุอุปกรณ์และบริการ

10. ความกดดันของชุมชน (Community pressures) เป็นความสนใจและความคาดหวังของสังคมที่เกี่ยวข้องกับตัวครูในด้านความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ความมีเสรีภาพที่ครูจะอธิบายปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้หรือการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คนจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีความเต็มใจในการทำงาน

และมีความสุขในการทำงาน รวมถึงให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ว่าแน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พอใจ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ และองค์กรใดมีสิ่งจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรย่อมจะมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นด้วยเช่นกัน

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

วิลาสินี สุวรรณภาพ (2548, หน้า 17 - 18 อ้างถึงใน วรวรรณ เพิ่มทรัพย์, 2558, หน้า 25 - 26) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างขวัญไว้ดังนี้

1. การที่จะสร้างขวัญและบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติต่องานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง
2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเข้างานบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงาน กับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า Grievance procedure คือ การแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์และแสดงข้อคิดเห็น อนึ่ง การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็เป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรธานไปหมดสิ้น
4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า Counseling service คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง
5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดถอนใจ ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่ควรกีดกันเป็นอันขาด

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน เมื่อมีตำแหน่งว่างลงจงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ เมตตากรุณาโดยทำตัวให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรืองอำนาจหรือแบบสุนัขเฝ้าขโมย

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอฉับใจ ก็ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำด้วยฉับนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่งเสื่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกัน

โชติมา ฐวังควัฒน์ (2552, หน้า 27 - 28) ให้แนวทางการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า

2. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

3. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย

4. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ

5. สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญและความกิติริเริ่ม

6. การจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการหมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีสหกรณ์ เงินออมทรัพย์ เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาที่เขาต้องการความช่วยเหลือ

7. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงหาเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยมาใช้ในองค์การ ขวัญเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องคอยตรวจสอบถึงสถานะของขวัญ

อย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า วิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในองค์กร เพื่อที่จะรักษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มั่นคงหรือเพิ่มมากยิ่งขึ้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นหนึ่งในทักษะที่บ่งบอกถึงความสามารถในการบริหารงาน ขององค์กรหรือผู้บริหาร โดยวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์กร

การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เรวัต อุบลรัตน์ (2551, หน้า 16 - 17) กล่าวว่า เนื่องจากขวัญมีความสำคัญต่อองค์กรมาก การสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก่อนอื่นฝ่ายจัดการจะต้อง ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนมีขวัญอยู่ในระดับใด โดยเห็นได้จากความกระตือรือร้น ในการทำงาน การปฏิบัติงานตามระเบียบด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้อื่นปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง เชื่อถือได้ การมีขวัญต่ำ หรือขวัญเสื่อมเห็นได้จากการทำงานเหมือนคนสิ้นหวัง การไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความไม่ชอบ งานหรือองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน มีความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน มีความผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้ และมีการขาดลามากกว่าปกติ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารยังอาจทราบระดับขวัญของพนักงานได้ อีกวิธีหนึ่งด้วยการตรวจสอบดัชนีกำลังใจขวัญ ได้แก่

1. อัตราการเข้า-ออกงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผลงานหรือผลผลิต
3. จำนวนผลผลิตที่สูญเปล่าหรือไม่ได้คุณภาพ
4. บันทึกการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กรดีขึ้น
5. รายงานของหน่วยให้คำปรึกษาแนะนำ
6. อัตราการร้องทุกข์
7. การสัมภาษณ์ผู้ลาออกจากงาน
8. รายงานอุบัติเหตุ
9. ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน
10. บันทึกการฝึกอบรม

ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องใช้การวัดโดย ทางอ้อม การตรวจสอบสภาพขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานควรทำเป็นประจำ เนื่องจากส่ง ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติและประสิทธิผลของงาน องค์กรใดประกอบด้วยบุคคล

ที่มีขวัญดีย่อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่มีบุคคลที่มีขวัญต่ำ องค์กรนั้นย่อมจะบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตกต่ำ

โชติมา ฐวัจนันท์ (2552, หน้า 22) กล่าวว่า วิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีวิธีที่สำคัญ 3 วิธี ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชา และควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะกระทำได้โดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือสังเกตจากการปฏิบัติงาน คุพฤติกรรมที่แสดงออก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังคือการแสดงออก หรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจเป็นการเสแสร้ง ไม่ได้ทำออกมาด้วยความจริงใจ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจพนักงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์เป็นแบบมาตรฐาน คือ เป็นแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้การสัมภาษณ์ ใช้แบบฟอร์มบันทึกการสัมภาษณ์หรือสัมภาษณ์โดยไม่ต้องมีฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) วิธีนี้เรียกว่า เป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้าเพื่อให้รู้ท่าทีของขวัญและกำลังใจของพนักงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทาง คือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบและระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง โดยมากองค์กรจะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อมั่นและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีความประสงค์ให้ผู้ตอบอย่างไร ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางอีกวิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงาน โดยงานแต่ละงานนั้นมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป เพราะฉะนั้นจึงต้องเลือกวิธีการวัดขวัญและกำลังใจให้เหมาะสม โดยส่วนใหญ่แล้วจะนิยมใช้แบบสอบถามในการวัดขวัญและกำลังใจของพนักงาน และเพื่อให้การตอบแบบสอบถามเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดแรงกดดันในการตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันอาจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงและเพศชายมีลักษณะแตกต่างกัน ไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น นิสัยใจคอ ความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์ และอื่น ๆ ก็มีส่วนแตกต่างกันด้วย โดยธรรมชาติการอบรมเลี้ยงดู เพศหญิงดูเข้มงวดกวาดขันกว่าผู้ชายในทุก ๆ ด้าน ทำให้เพศหญิงและเพศชายมีบุคลิกภาพ ทักษะคติ แนวคิดและพฤติกรรมหลากหลายแตกต่างกัน ชนิตา บุญเงิน (2558, หน้า 204) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีเพศต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของครู และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มนัสวี ทะนานทอง (2551, หน้า 71) วิจัยขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโดยครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับ ชนิตา บุญเงิน (2558, หน้า 204) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในที่ทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องศึกษาสภาพ

ขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบรายละเอียดคนในมิติต่าง ๆ อย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รอมือลี มัสกอตอ (2551) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสำเร็จของการบริหารมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับปานกลาง

สำลี บำเหน็จ (2553) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ ความมั่นคงปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ได้รับ การยอมรับนับถือ 4) การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมจิตร ไข่มุก (2554) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31 - 39 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับได้ดังนี้ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน

สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูมีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ด้านความมั่นคงและโอกาส ควรมีความทั่วถึงและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจะจริงใจและเป็นที่เป็นที่ไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลควรมีการเก็บที่ต้นสังกัดเลย ไม่ควรให้สำรองจ่ายก่อนเพราะการเบิกจ่ายล่าช้า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรมีเบี่ยงเบนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2554) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) พนักงานครูมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พนักงานครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

อาชิต แวหามะ (2555) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามศาสนา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 คือ ควรมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และควรประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทหาร กองกำลังอยู่ตลอดเวลาเป็นระยะ ๆ

รวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิทรลดา ปานเย็น (2560) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็ดเวิร์ด (Edwards, 2001 cited in Allen, 2003) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง และผลกระทบความต้องการออกจากงาน ความมุ่งหมายระดับกลางที่มีต่อชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาผลกระทบของคำตอบต่อความตั้งใจในการออกจากงาน และเปรียบเทียบคำตอบทางสุนทรียภาพของขวัญกับความพึงพอใจ จำนวน 73 ข้อ ผลการค้นพบแสดงว่าขวัญและความพึงพอใจสามารถถูกวัดและนิยามความคิดรวบยอด และมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากงานต่างกัน ตัวแปรด้านชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสื่อสาร และทีมงานที่มีผลกระทบในทางบวกต่อขวัญและความพึงพอใจ และผลในทางอ้อมสำคัญต่อความตั้งใจออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความแปร คือ ความตั้งใจออกจากสถาบัน ผลการวิจัยแสดงว่าความพึงพอใจมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากตำแหน่ง ส่วนขวัญมีผลกระทบต่อความตั้งใจออกจากสถาบัน ข้อค้นพบนี้เสนอแนะว่าขวัญและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางเป็นแนวคิดรวบยอดหลายมิติ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ในที่นี้ คือ ความตั้งใจออกจากตำแหน่งและ/หรือออกจากสถาบัน

ซานโตส (Santos, 2003) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่ และขวัญของครูโรงเรียนมัธยมในเกาะกวม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยม จำนวน 250 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสำรวจทักษะครูและแบบประสิทธิผลของครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าทั้งปัจจัยด้านประชากรและทักษะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อระดับขวัญของครู โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานตลอดปี ครูสัญญาจ้างฉุกเฉินหรือครูสัญญาจ้างพิเศษมีระดับขวัญสูงกว่า ครูผิวขาวมีขวัญต่ำกว่าครูไม่ใช่ผิวขาว และครูชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีขวัญต่ำกว่าครูชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับขวัญของครูโดยรวมอยู่ต่ำกว่าระดับ 5 ในมาตราส่วน 7 ระดับ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กล่าวข้างต้น โดยสรุป ถึงแม้ว่านักวิชาการต่าง ๆ จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่ก็เล็งเห็นความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารมีภาระหน้าที่คอยหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรง ตามความต้องการ และปลูกฝังค่านิยมของครูแต่ละคนประสานเข้ากับองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน ตลอดจนคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จาก 20 โรงเรียน จำนวน 322 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จาก 20 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) จำนวน 181 คน จากนั้นดำเนินการด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

เพศ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชาย	58	24
หญิง	264	157
รวม	322	181

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 72) ประกอบด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามเป็นข้อคำถามมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 45 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านความรู้สึกได้รับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในงาน จำนวน 8 ข้อ
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ หนังสือเกี่ยวกับการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนดไว้
2. พัฒนาแบบสอบถามของบุญสืบ มะปรางหวาน (2547, หน้า 91) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์
3. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งเป็นสูตรของโลวินเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977, pp. 163-171) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยให้ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ได้ค่า IOC = 1.00 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วย

- | | |
|--------------------------|---|
| 4.1 ดร.วนิดา ปรียะอนุกุล | ผู้อำนวยการชำนาญการ
โรงเรียนบ้านทับช้าง |
| 4.2 ดร.ภูซังค์ บุญอภัย | อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.สุธรรม รัตนชัย | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองซืม |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์พิจารณาเพื่อตรวจสอบแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย
6. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .38 - .91
7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98
8. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้ (Try out) เสนอต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยัง ผู้อำนวยการ โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 181 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ปรากฏว่า ได้รับคืน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่รับคืนมาแต่ละฉบับ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละฉบับ
 2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ไปเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 72) ดังนี้
- 2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลความหมายของ คะแนนเฉลี่ยจากเกณฑ์คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 72) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยคำนวณหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test) และตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี Least significant difference (LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้การแจกแจงแบบที (t - distribution)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้การแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
- df แทน ค่าความเป็นอิสระที่จะแปรปรวน (Degree of freedom)
- SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of squares)
- MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
- p แทน ค่าความน่าจะเป็น (ระดับนัยสำคัญ)
- $*$ แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน
ดังตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 เพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ชาย	24	13.30
หญิง	157	86.70
รวม	181	100

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.70
และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 13.30

ตารางที่ 4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	102	56.40
10 - 20 ปี	56	30.90
มากกว่า 20 ปี	23	12.70
รวม	181	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก
มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมาคือ มีประสบการณ์
ในการทำงาน 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี
คิดเป็นร้อยละ 12.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ดังตารางที่ 5 - 11

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว	3.94	0.80	มาก	5
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	4.10	0.64	มาก	4
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.82	0.90	มาก	6
4. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	4.11	0.65	มาก	3
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน	4.15	0.59	มาก	2
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.19	0.82	มาก	1
รวม	4.05	0.67	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบ
ความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และด้านความรู้สึก
รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว โดยรวมและรายข้อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เพื่อนร่วมงานถือว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน	3.74	1.00	มาก	8
2. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในสิ่งที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	3.80	1.06	มาก	7
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.99	1.00	มาก	3
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.91	0.90	มาก	5
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.93	1.07	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	4.00	0.98	มาก	2
7. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	4.30	0.98	มาก	1
8. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	0.67	มาก	6
รวม	3.94	0.80	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของครูเสมอ และครูเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.77	0.86	มาก	8
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่	4.20	0.77	มาก	3
3. อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย	4.33	0.65	มาก	2
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ	4.49	0.67	มาก	1
5. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของท่าน	4.15	0.86	มาก	4
6. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	4.00	1.00	มาก	6
7. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรด้วยความเหมาะสม	3.85	1.00	มาก	7
8. เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้	4.04	1.10	มาก	5
รวม	4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย และครูมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานของโรงเรียน เป็นอย่างดี	3.75	0.93	มาก	4
2. ท่านไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น	4.10	1.13	มาก	1
3. ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.09	1.12	มาก	2
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายในขณะนี้ท่านสามารถ ปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.58	0.96	มาก	7
5. ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ด้วยความเต็มใจ	3.73	1.07	มาก	5
6. ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างน่าพอใจ	3.54	1.03	มาก	6
7. ท่านศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	3.93	0.84	มาก	3
รวม	3.82	0.90	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น ครูรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี และครูศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า	3.78	1.25	มาก	7
2. ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่องเมื่อท่านทำงาน สำเร็จเป็นผลดี	3.93	1.19	มาก	6
3. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนำเสนอ	4.23	0.79	มาก	3
4. ท่านมีโอกาสนำเสนอหรือได้รับพิจารณาความคิดเห็น ความชอบจากความสามารถในการทำงาน	4.27	0.87	มาก	1
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรมดูงานเพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.24	0.83	มาก	2
6. ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา จึงมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ให้ท่านทำ	4.14	0.82	มาก	5
7. เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.16	0.73	มาก	4
รวม	4.11	0.65	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึก ประสบความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสนำเสนอหรือได้รับพิจารณาความคิดเห็นความชอบจากความสามารถ ในการทำงาน ครูได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรมดูงานเพื่อนำมาพัฒนางาน ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และครูรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของครูพยายามส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำเสนอ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.37	0.67	มาก	2
2. วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ และความสะดวกที่จะนำไปใช้	4.43	0.68	มาก	1
3. ถ้าท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่สักหนึ่งครั้ง ท่านยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม	4.17	0.74	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารงานในหน้าที่จนเป็นที่ ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	0.78	มาก	4
5. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถ ของท่าน	4.34	0.78	มาก	3
6. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจนโยบายการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.97	มาก	8
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแนะนำในวิธีการทำงาน ของท่านได้เป็นอย่างดี	3.82	0.80	มาก	7
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ ให้กับท่าน	4.12	1.05	มาก	6
รวม	4.15	0.59	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและความสะดวก ที่จะนำไปใช้ ครูพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ครูได้รับมอบหมาย และงานที่ครูทำเหมาะสม กับบุคลิกภาพและความสามารถของครู ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายชื่อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	<i>n</i> = 181		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง	4.45	0.92	มาก	2
2. ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพราะเคารพนับถือ และศรัทธาในความสามารถผู้บังคับบัญชา	4.11	0.45	มาก	4
3. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่ การทำงานให้รับผิดชอบด้วยความยุติธรรม	4.02	1.09	มาก	6
4. การปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการก้าวท้าวหน้าที่กัน	4.19	0.65	มาก	3
5. บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.01	1.04	มาก	7
6. งานที่ท่านทำอยู่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	4.45	0.91	มาก	1
7. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรม ของโรงเรียนอยู่เสมอ	4.11	0.95	มาก	5
รวม	4.19	0.82	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ครทำอยู่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง และการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการก้าวท้าวหน้าที่กัน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 12 - 13

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศชาย (n = 24)				เพศหญิง (n = 157)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว	3.80	0.96	มาก	5	3.97	0.77	มาก	5
2. ด้านความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย	3.96	0.76	มาก	4	4.13	0.63	มาก	3
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.58	1.09	มาก	6	3.86	0.87	มาก	6
4. ด้านความรู้สึกประสบ ความสำเร็จ	3.97	0.66	มาก	3	4.13	0.65	มาก	4
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน	4.03	0.66	มาก	1	4.17	0.58	มาก	2
6. ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	4.01	0.99	มาก	2	4.22	0.79	มาก	1
รวม	3.89	0.79	มาก		4.07	0.65	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ดังนี้
เพศชาย โดยรวมและรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว
และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 24)</i>		<i>(n = 157)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว	3.80	0.96	3.97	0.77	0.97	.33
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.96	0.76	4.13	0.63	1.15	.25
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.58	1.09	3.86	0.87	1.41	.16
4. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.97	0.66	4.13	0.65	1.10	.27
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน	4.03	0.66	4.17	0.58	1.07	.28
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.01	0.99	4.22	0.79	1.20	.23
รวม	3.89	0.79	4.07	0.65	1.27	.21

จากตารางที่ 13 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 14 - 15

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 102)				10-20 ปี (n = 56)				มากกว่า 20 ปี (n = 23)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1.ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว	3.93	0.80	มาก	5	3.98	0.76	มาก	5	3.89	0.87	มาก	5
2.ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	4.08	0.64	มาก	4	4.18	0.63	มาก	2	4.03	0.71	มาก	3
3.ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.79	0.92	มาก	6	3.92	0.83	มาก	6	3.68	0.98	มาก	6
4.ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ	4.10	0.64	มาก	3	4.17	0.67	มาก	3	3.99	0.67	มาก	4
5.ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน	4.16	0.58	มาก	2	4.16	0.58	มาก	4	4.08	0.64	มาก	2
6.ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.19	0.83	มาก	1	4.23	0.77	มาก	1	4.09	0.91	มาก	1
รวม	4.04	0.67	มาก		4.11	0.64	มาก		3.96	0.73	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

10 - 20 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

มากกว่า 20 ปี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.14	.87
	ภายในกลุ่ม	178	113.58	0.64		
	รวม	180	113.76			
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	0.63	.53
	ภายในกลุ่ม	178	74.21	0.42		
	รวม	180	74.74			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.56	0.68	.51
	ภายในกลุ่ม	178	145.05	0.82		
	รวม	180	146.16			
4. ด้านความรู้สึกประทับใจ ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.28	0.64	.53
	ภายในกลุ่ม	178	76.55	0.43		
	รวม	180	77.10			
5. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.21	.81
	ภายในกลุ่ม	178	62.26	0.35		
	รวม	180	62.41			
6. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.15	0.22	.80
	ภายในกลุ่ม	178	119.93	0.67		
	รวม	180	120.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.19	0.42	.66
	ภายในกลุ่ม	178	79.69	0.45		
	รวม	180	80.06			

จากตารางที่ 15 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จาก 20 โรงเรียน จำนวน 322 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะแบบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .38 - .91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุป

จากการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง

ความคิดเห็นของท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ และท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ตามลำดับ

1.2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ อาคารสถานที่ของ โรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย และท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ ตามลำดับ

1.3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านไม่ลาหยุดราชการ โดยไม่จำเป็น ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และท่านศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน ตามลำดับ

1.4 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการทำงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรมดูงานเพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ ตามลำดับ

1.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและความสะดวกที่จะนำไปใช้ ท่านพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และงานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน ตามลำดับ

1.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง และการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการก้าวก่ายหน้าที่กัน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาวะจิตใจเป็นทัศนคติของบุคคลในองค์กรที่สามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เป็นที่ไปได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งในแง่พึงปรารถนา เช่น แสดงออกมาในรูปของความขยันขันแข็งในการทำงาน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น และในแง่ที่ไม่พึงปรารถนา เช่น แสดงออกมาในรูปของความหมดหวัง ความท้อแท้ หมดกำลังใจหรือความเบื่อหน่าย ซึ่งสภาวะจิตใจดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาซิด เวหามะ (2555) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามศาสนา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 คือ ควรมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และควรประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทหาร กองกำลัง อยู่ตลอดเวลาเป็นระยะ ๆ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินท์รดาว ปานเย็น (2560) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2554, หน้า 50) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) พนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) พนักงานครูมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการของหน่วยงาน พนักงานครูเพศชายมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งในเดียวโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ และท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน พร้อมกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้งานขององค์กรสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายของงาน และการตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสูงขึ้น มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 19 - 20) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง การมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม มีความภาคภูมิใจและผูกพัน มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก และ

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การมีความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับวัตถุประสงค์ การแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

1.2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย และท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสวัสดิการและรายได้ของบุคลากรครูสอดคล้องกับหน้าที่และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้องเรือง (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความรู้สึกในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองทางด้านร่างกาย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือการลงโทษอย่างมีระบบและมีความเป็นธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการคุ้มครอง มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้รับความยุติธรรม มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินยา จันทวโร (2557, หน้า 34) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ผู้ที่ทำงานในองค์กรทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงานของข้าราชการครูมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านไม่ลาหยุดราชการ โดยไม่จำเป็น ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และท่านศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน ตามลำดับ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำงานด้วยความเสียสละ และเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 21) กล่าวว่า ความรู้สึก รับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายและพร้อมที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ได้ผลดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ป็องเรือ (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ความรู้สึกที่รับผิชอบ หมายถึง ความพอใจอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยินดีรับผิชอบกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ความรู้สึกที่รับผิชอบ หมายถึง การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ ระมัดระวังที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี ยอมรับสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย อีกทั้งไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนให้ผู้อื่น และปฏิบัติภารกิจได้ทันตามกำหนด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการทำงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรมดูงานเพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถสร้างผลงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นความสำเร็จของงานจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จโดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตามที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้นและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา ศรีจันทร์ดี (2557, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่ทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับมอบหมายงานตรงความถนัดและใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน ได้รับคำชมเชย รางวัลกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ป็องเรือ (2555, หน้า 28 - 29) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยอาจเป็นเงินหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ความมุ่งมั่นหมายของแต่ละคน บุคคลทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ ทำงานอย่างมีแผนมีขั้นตอน มีเป้าหมายในการทำงาน และสามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

แต่ละบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอและความสะดวกที่จะนำไปใช้ ท่านพอใจในภาระหน้าที่การทำงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และงานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัสดุ และอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกของการทำงาน ในโรงเรียนมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส เมื่องนิก (2554, หน้า 43) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การมีรายได้และสวัสดิการที่แน่นอน สามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข มีความศรัทธาต่ออาชีพ มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารสนใจในความเป็นอยู่ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 29) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ทั้งทางด้านวัสดุและด้านจิตใจ ความรู้สึกภูมิใจเกิดขึ้นจากความสำเร็จของงาน ตลอดจนการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสามัคคี เสียสละ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่องานและนโยบายการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง และการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการก้าวก่ายหน้าที่กัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรภายในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติภายในโรงเรียน จึงทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ป้องเรือง (2555, หน้า 29) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความพอใจ

หรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานครูมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้น จะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก มีการติดต่อสัมพันธ์กัน และมีการแบ่งงานกันถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558, หน้า 25) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการครูเกิดความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในยามสุขและยามทุกข์ มีความจริงใจต่อกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส เมืองนก (2554, หน้า 44) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูเกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรนั้น จะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน และได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เพราะบุคคลที่มีเพศต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน อาจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยธรรมชาติแล้วเพศหญิง และเพศชาย มีลักษณะแตกต่างกัน ไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น นิสัยใจคอ ความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์ และอื่น ๆ ก็มีส่วนแตกต่างกันด้วย โดยธรรมชาติการอบรมเลี้ยงดูเพศหญิงดูเข้มงวดกว่าผู้ชายในทุก ๆ ด้าน ทำให้เพศหญิงและเพศชายมีบุคลิกภาพ ทักษะคิด แนวคิดและพฤติกรรมหลากหลายแตกต่างกัน ชนิดา บุญเงิน (2558, หน้า 204) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันเห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพราะขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานและสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องศึกษาสภาพขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบรายละเอียดในมิติต่าง ๆ อย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของครู และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มนัสวี ทะนานทอง (2551, หน้า 71) วิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านโดยครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับ ชนิดา บุเงิน (2558, หน้า 204) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคคลนั้น จะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนจนเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งสำหรับครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 2 ก็เช่นกัน ถ้าแต่ละคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้ว ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในที่สุด

2. ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรนั้น เป็นความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว หากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย พบว่า ผู้ที่ทำงานในองค์กรทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ก็เช่นเดียวกัน ถ้าเขารู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัยเขาก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว
2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้

ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชณิตา บุญเงิน. (2558). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการจัดการและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 3(1), 203 - 225.
- โชติมา ธูว์จันต์. (2552). การสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดส่วนบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.2.1. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ณัฐรัฐ จันทะโลก. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพญา 5 (บ้านเนินพญาเหนือ) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพญา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Management (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นิตยา ป้องเรือง. (2555). ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นินทร์ลดา ปานยี่น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสน์.

- บุญสืบ มะปรางหวาน. (2547). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา วรรณเวียง. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมการทหารสื่อสาร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวคนิยม. (2551). *การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชรินยา จันทวโร. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัส เมืองนก. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสวี ทะนานทอง. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รอมือลี มัสกอดอ. (2551). *ขวัญการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- เรวัต อุบลรัตน์. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร: ศึกษากรณีกรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศญาขุ ธีระวิชิตระกุล. (2556). *การบริหารงานบุคคล (Educational personnel management) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: กราฟิกันซ์ดี.
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และ ปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระเบียบ: พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2559). *รายงานการจัดการศึกษาและสรุปผลการดำเนินงาน*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- ลำลี บำเหน็จ. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวัฒน์ พันธฤทธิ. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

อาชิต แวหามะ, (2555). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth*. New York: Free Press.

Allen, B. A. (2003). A qualitative assessment of employees perceptions regarding the influence of site - based management and morale in two west Alabama city schools.

Dissertation Abstracts International, 2(11), 112 - 124.

Bentley, R. R., & Rempel, M. A. (1970). *Manual for the Purdue teacher opinionaire*.

West Lafayette: Indiana The University.

Davis, K. (1962). *Human relations at work*. New York: McGraw - Hill.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw - Hill Book Company, Inc.

Herzberg, F.F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sampling size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 - 610.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper How and Brothers.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion - referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49 - 60.

Santos, M. M. (2003). Perception of principal effectiveness and teacher: A study of public secondary school teachers on Guam. *Dissertation Abstracts International*, 21(10), 112 - A.

Yoder, D. (1972). *Personnel management and industrial relations*. New Delhi:

Prentice - Hall of India Private Limited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.014

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นายสุวิทย์ อยู่ยี่น รหัส 58990110

งานนิพนธ์ เรื่อง: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.015

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ เครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายสุวิทย์ อยู่เย็น รหัส 58990110

งานนิพนธ์ เรื่อง: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.016

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นายสุวิทย์ อยู่ยี่น รหัส 58990110

งานนิพนธ์ เรื่อง: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 45 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้มาจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

สุวิทย์ อยู่ยี่น

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
สำหรับตัวท่าน

1. เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
- 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีความเห็นสอดคล้องกับข้อความนั้น ๆ ให้ตรงกับ
ความคิดเห็นและความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด ขอความกรุณาตอบทุกข้อด้วยตัวท่านเอง
ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้คือ

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง
- ระดับ 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- ระดับ 3 หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
- ระดับ 2 หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- ระดับ 1 หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว						
1	เพื่อนร่วมงานถือว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน					
2	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้					
3	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
4	ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
5	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่					
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
7	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
8	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย						
9	ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
10	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านดำรงอยู่					
11	อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัย					
12	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ					
13	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนของท่าน					
14	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
15	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษบุคลากรด้วยความเหมาะสม					
16	เงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้					

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ						
17	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
18	ท่านไม่ลาหยุดราชการ โดยไม่จำเป็น					
19	ท่านรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
20	งานที่ท่านได้รับมอบหมายในขณะนี้ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
21	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
22	ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างน่าพอใจ					
23	ท่านศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
4. ด้านความรู้สึกระสับความสำเร็จ						
24	งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า					
25	ท่านได้รับคำชมเชยและยกย่องเมื่อท่านทำงานสำเร็จเป็นผลดี					
26	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ					
27	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบ จากความสามารถในการทำงาน					
28	ท่านได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาต่อหรือส่งเข้าอบรมดูงานเพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
29	ท่านมีความสามารถในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา จึงมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ให้ท่านทำ					
30	เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
5. ด้านความรู้สึพึงพอใจในการทำงาน						
31	ท่านพอใจในภาระหน้าที่การทำงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
32	วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ และความสะดวกที่จะนำไปใช้					

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ถ้าท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่สักหนึ่งครั้ง ท่านยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม					
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารงานในหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา					
35	งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพและความสามารถของท่าน					
36	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
37	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแนะนำในวิธีการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
38	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ให้กับท่าน					
6. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
39	บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง					
40	ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพราะเคารพนับถือและศรัทธาในความสามารถของผู้บังคับบัญชา					
41	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่การงานให้รับผิดชอบด้วยความยุติธรรม					
42	การปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการก้าวท้าวหน้าที่กัน					
43	บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
44	งานที่ท่านทำอยู่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย					
45	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอำเภอสอยดาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.87	24	.74
2	.90	25	.39
3	.84	26	.43
4	.72	27	.46
5	.58	28	.38
6	.82	29	.42
7	.83	30	.47
8	.67	31	.55
9	.77	32	.57
10	.47	33	.47
11	.46	34	.48
12	.67	35	.63
13	.66	36	.90
14	.88	37	.82
15	.86	38	.91
16	.90	39	.90
17	.87	40	.88
18	.86	41	.90
19	.87	42	.54
20	.78	43	.86
21	.80	44	.90
22	.79	45	.88
23	.88		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม เท่ากับ .98