

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Morale in Work Performance of Teachers in Opportunity Expansion
Schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 2



Mr. Nattapon Rathreephuek

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ชื่อและนามสกุล นายณัฐพล รัตรีพฤกษ์

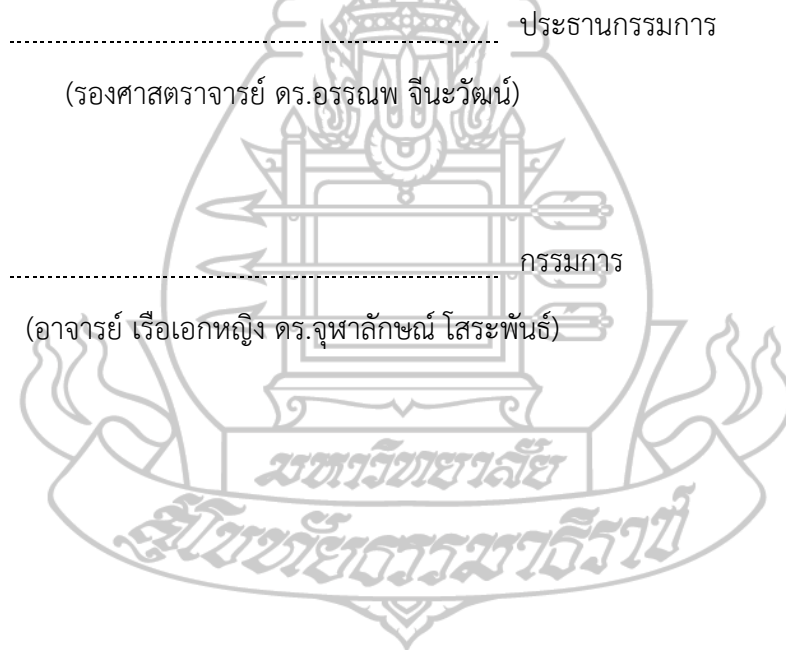
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ผู้ศึกษา นายณัฐพล ราตรีพฤกษ์ รหัสนักศึกษ 2602300853

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และ 2) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 299 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทอโรยามาเน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนที่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส และข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส รวมทั้งสิ้น 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .89 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ และ 2) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควร (1) มีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาส เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพนักเรียน (2) สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการใช้งาน (3) มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานครู และผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง (4) จัดให้มีอาคารสถานที่และห้องเรียนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และ (5) เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือหารือต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะนำความคิดเห็นนั้น ๆ มาสู่การปฏิบัติที่เห็นผลได้จริง

คำสำคัญ แนวทางการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขยายโอกาส

Independent Study title: Morale in Work Performance of Teachers in Opportunity Expansion Schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 2

Author: Mr. Nattapon Rathreephuek; ID: 2602300853;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Annop Jeenawathana; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of morale in work performance of teachers in opportunity expansion schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 2; and 2) guidelines for creating morale in work performance of teachers in opportunity expansion schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 2.

The research sample consisted of 299 teachers in opportunity expansion schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 during the 2023 academic year, obtained by proportional random sampling as classified by school size. The sample size was determined with the use of Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The key informants who were interviewed comprised six persons including educational administrators, educational supervisors, opportunity expansion school administrators, and opportunity expansion school teachers. The employed research tools were a questionnaire on the level of morale in work performance of teachers in opportunity expansion schools, with reliability coefficient of .89, and an interview form concerning guidelines for creating morale in work performance of teachers in opportunity expansion schools. Data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that 1) both the overall and specific rating means of morale in work performance of the teachers in opportunity expansion schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 were at the high level; when the rating means of specific aspects of the teachers' moral in work performance were considered, they could be ranked from top to bottom as follows: that of the monthly salary and welfare, that of the relationships with the superiors and colleagues, that of the work security, that of the condition of work environment, that of the success in work performance, and that of the acceptance and respect; and 2) regarding the guidelines for creating morale in work performance of teachers in opportunity expansion schools, it was found that the supervisory work unit should (1) have the policy to encourage the teachers in opportunity expansion schools to attend the training, seminar and study tour programs regularly to enable the teachers to develop themselves and their profession in order to take the obtained knowledge to develop quality of their students; (2) support sufficiency budgets for purchasing of sufficient materials and equipment necessary for carrying out work performance; (3) organize the dissemination and public relations of successful work performance outcomes of the teachers and the school, or the awards that the teachers or the school have received to enable the parents, community members and stakeholders to know about them thoroughly; (4) provide the buildings, facilities and classrooms that are safe and have good environment for work performance and facilitate the instructional management; and (5) provide the opportunity for the teachers to fully participate in offering their opinions in the meetings or discussions in the school in order to take those opinions to be put into practice to achieve good results.

Keywords : Guidelines for enhancing, Morale in work performance, Opportunity expansion school

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จากรองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และอาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ กรรมการสอบ ที่เสนอแนะงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นายดุสิตฤดี รัตนูปกรณ์ ดร.ปฐมพงศ์ ชวาลิต และนางสาววรรณิ เทพสุวรรณ ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ นางจิรฉัตร ไชยสกุล นางสาวสมาวิณี กุศลชู นายดุสิตฤดี รัตนูปกรณ์ ว่าที่ร้อยตรีหญิงอัจฉรา รัตตะมาน นายอำนาจ ขวีสวรรณ และ นางสาวภวิษย์พร แซ่อื้อ ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและกรุณาตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาในการสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดมา

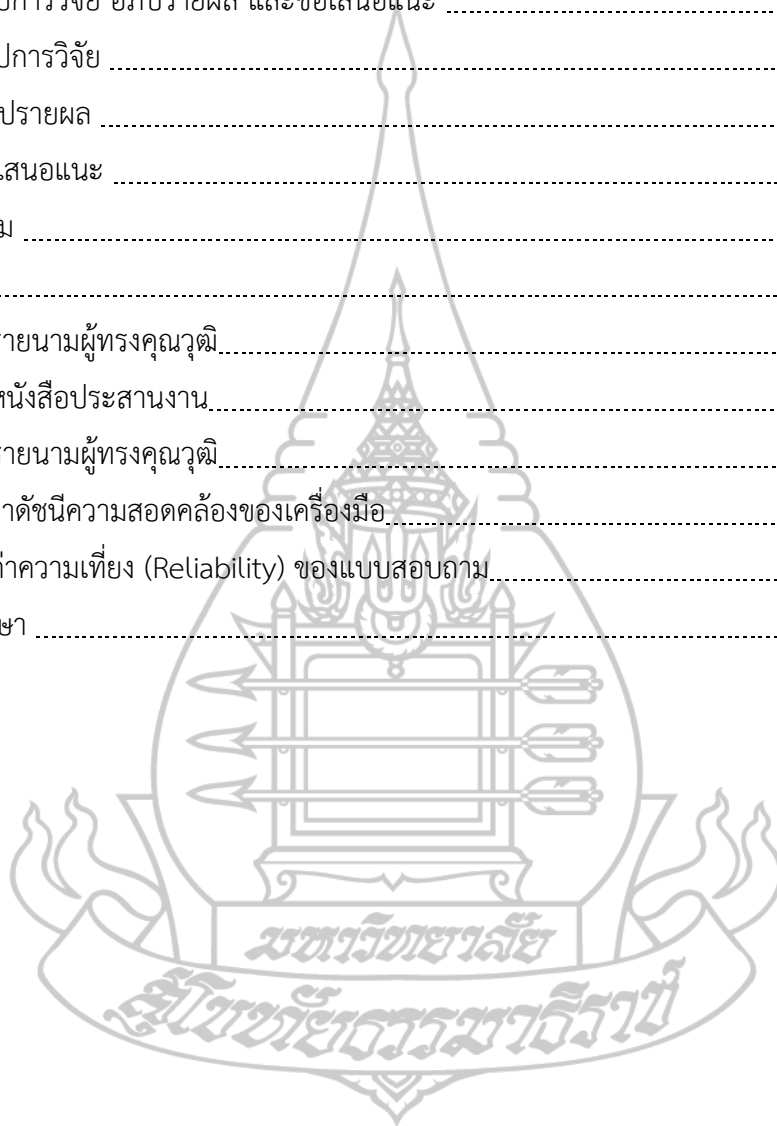
นายณัฐพล รัตรีพฤกษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	8
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2	63
ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปการวิจัย	76
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	90
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	91
ข หนังสือประสานงาน	94
ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	108
ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ	118
จ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม	122
ประวัติผู้ศึกษา	124



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย	31
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2	44
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	64
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	66
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	67
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านความมั่นคงในงาน	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 69



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทดเทียม นานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้ครู ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้ สามารถแก้ไขปัญหายุทธวิธีที่เกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หลบ เลี่ยงงานหรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานได้ ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของ การศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ควรได้ตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติที่ดี หรือสูง แสดงว่าครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา รู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกที่เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็น ระยะเวลาอันยาวนานก็สามารถเกิดขึ้นได้ในทางกลับกันถ้าครูในสถานศึกษามีสภาพขวัญและกำลังใจใน การทำงานไม่ดีหรือต่ำ แสดงว่าครูกำลังเสียขวัญ มีความรู้สึกกระแวง ไม่เชื่อถือกันและกันในหมู่ เพื่อน ร่วมงาน การละทิ้งงานก็จะเกิดขึ้น ภารกิจของสถานศึกษานั้นย่อมไม่บรรลุผลและจะดับสูญในที่สุด (ไอยรัตน์ คงทัพบ, 2564)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาและเปิดโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานกระจายไปตามต่างจังหวัด เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และสถานศึกษาบางแห่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งภายในโรงเรียนเดียวกัน มีความแตกต่างของช่วงวัยค่อนข้างมากปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนจึงมีความหลากหลาย เช่นเดียวกัน และขณะเดียวกัน ครูผู้สอนมีความหลากหลายในสาขาวิชาเอก สามารถสอนได้ทั้งในระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

สถานศึกษาในระดับเล็กและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนขยายโอกาส มักประสบกับปัญหา การขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และปัญหาจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วน ดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียน บางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย จึงประสบปัญหา ครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขารายวิชา และด้วยข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร ด้าน งบประมาณ ด้านทรัพยากรในการจัดการศึกษา ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสอนแบบคละ ชั้น ครูหนึ่งคนต้องสอนทุกรายวิชา หรือใช้วิธีควบชั้นเรียนในบางโรงเรียน นอกจากภาระด้านงานสอน ครูในโรงเรียนจะต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งไปปฏิบัติงานธุรการ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานข้อมูล สารสนเทศ งานทะเบียนและวัดผล งานประกันคุณภาพการศึกษา และงานสนองนโยบายจากหน่วยงาน ต้นสังกัดอื่น ๆ เช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ทำให้ครูสอนไม่เต็มเวลา ไม่เต็มความสามารถ และไม่เต็มหลักสูตร ประกอบกับโรงเรียนขนาดเล็กและ ขยายโอกาสขาดความพร้อมด้านปัจจัยการผลิต เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรให้โรงเรียนจะจัดสรร โดยใช้ ขนาดของโรงเรียน และใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร จึงทำให้ได้รับจัดสรร ทรัพยากรปัจจัยการผลิตไม่มากนัก (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ปัญหาดังกล่าว ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู เพราะโรงเรียนขาดงบประมาณ ในการดำเนินงานขาดทรัพยากรที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการทำงาน ทำให้ครูต้องพบกับอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานของครูจึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้ขาดการยอมรับ นับถือจากผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เพราะไม่มีผลงานที่สามารถสร้างชื่อเสียง ให้กับตนเองและโรงเรียนได้ ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะครูไม่มีผลงานที่จะนำไปใช้ ในการพิจารณาขอเลื่อนระดับวิทยฐานะ ไม่มีผลงานที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างใน ปีงบประมาณถัดไป ครูเกิดท้อแท้ เหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากรายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 บทสรุปพบว่า ผลการประเมิน ตนเอง ของสถานศึกษา (SAR) จำนวน 119 แห่ง พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีจำนวนครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำกว่า 20 คน จำนวน 114 แห่ง (ร้อยละ 95.79) มีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานจำนวน 92 แห่ง (ร้อยละ 77.31) ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน 17 แห่ง (ร้อยละ

14.28) สถานศึกษาจำนวน 65 แห่ง มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน (ร้อยละ 54.62) และมีจำนวน 54 แห่ง ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป (ร้อยละ 45.37) เป็นสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ปกติทั่วไป จำนวน 119 แห่ง (ร้อยละ 100.00) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, 2566) ซึ่งรายงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีจำนวนครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน คือมีครูผู้สอนจำนวนน้อย ต่ำกว่า 20 คน ถึง 114 โรงเรียน ตลอดจน ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานถึง 17 โรงเรียน สภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นของครู การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ครูหนึ่งท่านมีหลายบทบาทหน้าที่ ซึ่งบางบทบาทหน้าที่ก็เกินขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของครู ภาระงานที่เยอะเหล่านี้ ถือเป็นส่วนหนึ่ง ในหลาย ๆ ปัจจัย ที่ทำให้บั่นทอนขวัญและกำลังใจของคนเป็นครู

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยนำแนวคิดและทฤษฎีการสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้า

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัย ได้แก่ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558); อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559); พเยาว์ หมอเล็ก (2560); วรรัตน์ จันลาโสม (2563); ชนัญชิตา พัวพวง (2563); ไอยรัตน์ คงทัพ (2564); ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565); Flippo (1961); Moore and Robert (1962); Herzberg (1959) และ Wiles (1967) ซึ่งได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) เงินเดือนและสวัสดิการ

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในงาน และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังภาพที่ 1.1

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

- 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 5) ความมั่นคงในงาน
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 562 คน จากทั้งหมด 28 โรงเรียน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากตัวแปร ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 4.2.2 การยอมรับนับถือ
- 4.2.3 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 4.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4.2.5 ความมั่นคงในงาน
- 4.2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมีนาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2567

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจของครูที่ทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความหวังในชีวิตอนาคตและความก้าวหน้า ดึงเอาความสามารถและความรู้ที่อยู่ภายในของตนเองออกมาใช้ ด้วยความเต็มใจ มุ่งหาความสำเร็จ โอบอ้อมอารี ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมุ่งมั่นเต็มศักยภาพ สร้างแนวคิดเชิงบวกช่วยผลักดันให้มีความภูมิใจในการกระทำ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จโดยการทุ่มเทแรงกายแรงใจ รวมถึงสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นของตนเองและคนในสถานศึกษา

5.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในโรงเรียน ด้วยการกล่าวถึงและยกย่องชื่นชมให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนจากองค์กร

5.1.3 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา

เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี นอกจากนี้การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

5.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

5.1.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของโรงเรียน รู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและการได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียนที่สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

5.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โรงเรียนมีอาคารสถานที่และห้องเรียนมีสภาพที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน บรรยากาศในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริมภารกิจในสถานศึกษาในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ สวี พังตะโก หลังสวน พะโต๊ะ และละแม

5.3 โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

5.5 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมชุมพร เขต 2 สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดต่อไป

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดและการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมสาระสำคัญ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
 - 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
 - 2.2 นโยบายการพัฒนการศึกษา
 - 2.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

มีนักการศึกษา นักการบริหารได้วิเคราะห์คำศัพท์ และให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจ ไข่มุกมายหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, น. 16) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับภายในที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

สมบูรณ์ นาควิชัย (2560, น. 21) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น. น.69) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงานว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น คนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรืองานล้มเหลวได้

Good (1973 อ้างถึงใน วรรัตน์ จันทาโสม, 2563, น. 28) ให้ความหมายคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพล

จากความหมายของขวัญและกำลังใจดังกล่าวมา สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพทางจิตใจของครูที่ทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความหวังในชีวิตอนาคตและความก้าวหน้า ดึงเอาความสามารถและความรู้ที่อยู่ภายในของตนเองออกมาใช้ ด้วยความเต็มใจ มุ่งหาความสำเร็จ โอบอ้อมอารี ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมุ่งมั่นเต็มศักยภาพ สร้างแนวคิดเชิงบวกช่วยผลักดันให้มีความภูมิใจในการกระทำ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งนอกจากความรู้ความสามารถของตัวบุคคลแล้ว ขวัญกำลังใจของบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าขวัญกำลังใจดี บุคคลนั้นก็จะตั้งใจและเต็มใจทำงาน งานนั้น ๆ ก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ และบุคคลนั้นก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความคิดสร้างสรรค์งานที่ได้ออกมาก็ย่อมจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี อีกทั้งบุคคลนั้นก็จะพร้อมที่จะแก้ปัญหาและฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ รวมถึงบรรยากาศภายในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีบรรยากาศองค์กรที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามไปด้วย

ในองค์การใด ๆ ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การ ถ้าได้บุคลากรที่ขยัน กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว ก็ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีผลลัพธ์ที่ดีตามไปด้วย มีนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556, น. 16) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า หากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ก็จะแสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน และพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปของการทำงานที่เฉื่อยชา งานมักบกพร่อง ล่าช้า พนักงานขาดการเอาใจใส่ต่องานและผลที่เกิดกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556, น. 22) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานนั้นขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญกำลังใจดี บุคคลย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญและกำลังใจไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรรู้จักบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรารัตน์ จันลาโสม (2563, น. 19) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงาน ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

Keith Davis (1967 อ้างถึงใน ญัฐติกร สังข์รูป, 2560, น. 31) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีให้มีต่อองค์การ

3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่า อุปสรรคในยามคับขัน
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์การยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่น ในองค์การของตน

อาจกล่าวได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครู อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ดังนั้น ผู้บริหารควรรู้จักบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นลักษณะจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทราบและนำไปสู่การปฏิบัติเพราะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

จรรยา เกตุรุ่ง (2559, น. 34) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การนั้นมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสร้างได้ด้วยงาน เช่น การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงาน การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน เช่น การจัดระบบเงินเดือน และ ผลประโยชน์ เกื้อกูลที่เหมาะสม และจัดให้มีระบบบริหารบุคลากรหรือพนักงานให้ได้รับความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ส่งเสริมให้พนักงานมีความ รัก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ

กอปรเชษฐ ตย์คคานนท์ (2559, น. 150-166) ได้กล่าวถึงข้อควรปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจ

1. ต้องรู้มาตรฐานการทำงานของตัวเองแสดงให้ทุกคนประจักษ์และต้องเสมอต้นเสมอปลาย
2. ระวังอย่าลำเอียงและมีอคติจนทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในการตัดสินใจของท่านในการเลื่อนขั้นของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขากำลังอยู่ ณ จุดใด บอกให้เขารู้สมรรถภาพของตัวเองเองทั้งด้านลบและด้านบวกให้โอกาสเขาแก้ไขข้อบกพร่อง

4. ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสมหลีกเลี่ยงการชมเชยแบบจุก ๆ จิก ๆ เรื่อง เล็ก เรื่องน้อยเกินไปและอย่าตำหนิหรือดูถูกหรือวิจารณ์หรือนินทาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น
5. ให้ข่าวสารแก่พนักงานทุกคนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ซึ่งจะกระทบกระเทือนพวกเขาแต่ไม่ใช่เปิดเผยความลับขององค์การ
6. เอาใจใส่ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในการทำงานและชีวิต
7. มองคนที่ผลงานไม่ใช่วิธีการปฏิบัติหลีกเลี่ยงอคติหากแนวคิดต่างกัน
8. เสียสละยอมออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยผู้อื่นเมื่อไม่ผิดกฎระเบียบหรือผิดกฎหมาย เพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องแต่ท่านจะต้องรู้จักแต่ละคนที่จะช่วยเหลือเป็นอย่างดี จึงจะแก้ปัญหาของเขาได้
9. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลว
10. ก่อให้เกิดความเป็นอิสระด้วยการให้อิสระภาพแก่เขาในการแสดงความสามารถ
11. เป็นตัวอย่างความขยันขันแข็งในการทำงานแต่ไม่ใช่แย่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาทำ
12. รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาได้แก่การยืดหยุ่นในความคิดคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น
13. พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากผู้อื่นมองโลกในแง่ดียอมรับความสามารถของผู้อื่น
14. แสดงความเชื่อมั่นในตนเองเข้มแข็งแต่สุภาพอ่อนโยนไม่แสดงอาการตื่นตระหนกเมื่อประสบปัญหาต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาและอย่าโลเลในการตัดสินใจ
15. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพนักงานจะรู้สึกว่าเขาเป็นคนมีคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอีกด้วย
16. แบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและอย่าชิงดีชิงเด่นกับลูกน้อง

ธนกฤต ศาสตราโชต (2563, น. 32) สรุปไว้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพื่อช่วยใ้บุคลากรในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ พัฒนาองค์การให้เจริญยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจมีหลากหลายวิธี เช่น การมอบหมายงานที่ตรง กับความสามารถของบุคลากร การให้โอกาสในการศึกษาดูงาน อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถยิ่งขึ้น การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจึงได้รับ หรือแม้แต่การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบาย สะอาด ให้เหมาะสมแก่การทำงาน เป็นต้น

Barnard (1974) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องใช้เพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นใ้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินสิ่งของหรือสภาพทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่นเช่นเกียรติภูมิตำแหน่งการให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจเป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนาหมายถึงสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความมีความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกร่วมกันการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการแสดงความรักดีต่อหน่วยงาน
5. ความตั้งใจในสังคมหมายถึงความสัมพันธ์อันมีตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันออกไป
7. สภาพอยู่ร่วมกันหมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานเช่นการรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สิ่งสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการหนึ่งที่เสริมสร้างและช่วยปรับให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวมีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายแรงจูงใจนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจกล่าวได้ว่าเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารเพราะการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันโดยบริบทต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้นจำเป็นต้องเลือกวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีความตระหนัก มีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาขวัญและกำลังใจผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, น. 55) ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอริชเบิร์ก สาเหตุที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในขณะปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่ง คือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่ เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากบังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของคุณคมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากรภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กนี้จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ นั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงทั้ง 2 ปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยค้ำจุน เพราะถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970, น. 42 – 44 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, น. 49) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่าบุคคลทุกคนมีความต้องการเป็นลำดับขั้นมี 5 ขั้นดังนี้
ขั้นแรก คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ความหิว กระหายที่พิกอาศัยความต้องการทางเพศและความต้องการสรีระอื่น ๆ

ขั้นที่สอง คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปราศจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ขั้นที่สาม คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของการได้รับความยอมรับและต้องการมีเพื่อน

ขั้นที่สี่ คือ ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs) ปัจจัยภายใน ได้แก่ความต้องการเคารพนับถือตนเองความต้องการเป็นอิสระและความต้องการความสำเร็จสำหรับ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ความต้องการมีสถานภาพในสังคมความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องให้เกียรติและความสนใจตน

ขั้นที่ห้า คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) ได้แก่ความต้องการความเจริญก้าวหน้าความต้องการให้ตนเองมีศักยภาพในการบรรลุความสำเร็จและความต้องการให้บรรลุความหวังในชีวิต

Maslow ได้แบ่งความต้องการทั้ง 5 ข้อนี้ออกเป็น 2 ระดับความต้องการระดับต่ำ และระดับสูงความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายภาพความต้องการความปลอดภัยและ ความต้องการระดับสูง ได้แก่ความต้องการทางสังคมความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือและความ ต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีกบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองและบางครั้งความต้องการของมนุษย์มีมากมายความต้องการ อย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นมา

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

Vroom (1970 อ้างถึงใน ดวงกมล โถทอง, 2563, น.39) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดยVroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่

ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจเช่นเมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขายู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นVroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานดังนี้

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่งคือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่างตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่าผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูดซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขาให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานโดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนและเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคลและพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะรู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขามีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภทคือ

3.1 รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่นการเพิ่มค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

3.2 รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วยความรับผิดชอบความท้าทายหรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงานตัวอย่างเช่นความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์เช่นผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเช่นผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งสรุปได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเองหรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นหรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่นเช่นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer 's ERG Theory)

Alderfer (1972, น. 507 – 532 อ้างถึงใน เปรมทิพย์ คำเทศนา, 2564, น. 35) ได้ปรับปรุงแนวคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นคือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs, E) จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหารเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วความต้องการสิ่งแรกของเขาก็ต้องเป็นความต้องการทางร่างกายและมนุษย์จะต้องมีความต้องการในลำดับต่อไปได้เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้วดังนั้นในองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีวิตแต่ละคนต่อไปส่วนความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคงการทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพออันจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปและจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือ

พิจารณาเลือกงานใหม่ตั้งนั้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อบุคลากรพนักงานลูกจ้างได้รับความต้องการทางร่างกาย คือ เงินเดือนค่าจ้างเพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นตามสถานภาพแล้ว สิ่งที่เขาต้องการต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจบุคลากรพนักงานลูกจ้างทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวถึงความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาจนทำให้ขาดซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมาความว่าจะไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่นอน ดังนั้น ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคลากรก็คือ การได้รับการตอบสนองสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงานการปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need, R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์อัลเดอร์เพอร์ให้ความสำคัญให้ความสำคัญด้านนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้องซึ่งได้แก่ความต้องการยอมรับในผลงานความเอื้ออาทรความเป็นมิตรที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการดำรงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กรอาทิกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อนร่วมงานเพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วยความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงานความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิตความพึงพอใจของพวกเราจะขึ้นอยู่กับการแข่งขันซึ่งกันและกันความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากรพนักงานลูกจ้างทำงานเป็นระบบกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควรความต้องการสัมพันธ์บุคคลคือการเกิดความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรการได้รับการยกย่องและยอมรับการเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need, G) ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมขั้นที่ 4 ขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคนคือความต้องการมีชื่อเสียงได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จความรู้ความสามารถการนับถือตนเองความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงานตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการมีความสามารถเข้าไป

ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้นโดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้นโดยที่เขาไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้วเมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานของเขาไปสู่จุดสูงสุดถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรือเรื่องอื่นแต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียนเรียนให้ดีจนสุดความสามารถที่ตนมีอยู่หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไรแต่ทำงานเพื่องานทำเพราะสนใจรักที่จะทำเพราะต้องการได้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุดความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้าก็คือการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ได้แก่ความคิดริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายอัลเดอร์เฟอร์ยังได้กล่าวว่า

1. คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมกันหลาย ๆ อย่างได้ เช่นต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่นและความต้องการเจริญเติบโตด้วย
2. ถ้าความต้องการในระดับล่างเช่นความต้องการการมีชีวิตรอดได้รับการตอบสนองแล้วเราจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นและจากความต้องการความสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโตซึ่งแนวคิดการเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎีของมาสโลว์
3. แต่ถ้าคนเราผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ ต้องการเช่นรับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นความต้องการของคนเราจะวกกลับมาสู่ระดับความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดลักษณะของกระบวนการจะเป็น Frustration Regression Process
4. แต่ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการในข้อนี้จะยังคงอยู่ยังทำให้เรามีความต้องการในข้อนี้
5. แต่ถ้าการเจริญเติบโตได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในเรื่องนี้ก็จะยังเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

ทฤษฎี แรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland (1961, น. 110 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรณราย, 2565, น. 55) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีโดยการแข่งกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องความพยายามที่จะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวบุคคลต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีมานะพยายามมีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ด้วย

มาตรฐานอันดีเยี่ยมสำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland Theory) ได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achieve Motive) คือความปรารถนาที่จำทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศจะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่นต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลกว่าคนอื่นในสังคมผู้มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์การแมคคลีแลนด์เน้นในเรื่องการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในความสำเร็จของเรา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการของบุคคลโดยธรรมชาติซึ่งอาจเป็นสิ่งกระตุ้นหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงานส่วนแรงจูงใจที่เกิดได้จากภายนอกอาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมตั้งนั้นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานของผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีทักษะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้

1.5 องค์ประกอบของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวถึงในที่นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา สังเคราะห์จากงานวิจัยต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 9) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินที่ได้รับจากราชการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร รายได้เสริมหรือสวัสดิการอื่น ๆ

2. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับความดีความชอบ การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อ การอบรมศึกษาดูงานหรือกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความใกล้ชิด ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน การได้รับความเป็นธรรมความไว้วางใจและสามารถจะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารทั้งกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเข้าใจกันความร่วมมือในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาจนเป็นที่รักใคร่ได้รับการยอมรับบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีและการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

5. สภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวก และมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียนอาคารเรียนสื่อการเรียนการสอนห้องประกอบการอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ภายในสถานศึกษาพันมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงาน

7. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, น. 5-6) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการช่วยทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย

รวมทั้งการให้คำปรึกษา แนะนำซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การสามารถร่วมงานและปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เช่น อาคารเรียน ห้องปฏิบัติงาน ห้องบริการต่างๆ ที่มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการบริหาร จัดการ และปริมาณงานที่มีความสอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในขณะปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และการเดินทางไป - กลับ ในขณะปฏิบัติราชการ ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6. ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดีการให้กำลังใจการยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่นๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถในการได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีงานที่ทำ

8. ด้านงานที่ทำทนาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญๆ และการได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ไม่เคยทำ

9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้นและความสามารถในการทำงาน

10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, น. 6) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ได้รับเกียรติยศยกย่อง จากการทำงาน ต้องการเป็นผู้นำ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้การ ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวขึ้น ได้แก่ วัสดุ เครื่องอำนวยความสะดวก สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ

5. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ต้องการให้มีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ

6. การดำรงชีพ หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการ ที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

7. ความรักใคร่ผูกพันความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับ สังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

ชนัญชิตา พัวพวง (2563, น. 171) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ริพอรธ ยะโกะ (2564, น. 19-23) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน มีการจัดระบบตารางชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงของอาชีพในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ การมีหลักประกันความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ การดำรงชีพ การคุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ด้านความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรให้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง จะช่วยผลักดันให้เกิดความสามัคคี ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม นำมาซึ่งการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่รักใคร่ สามารถปฏิบัติได้ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและมีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน

4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การดำเนินการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

5. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และทำให้ผู้อื่นประจักษ์ถึงความสามารถ จนได้รับความเชื่อมั่น การยอมรับ การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่น ๆ ที่บ่งบอกถึงเชิดชูเกียรติ และนับถือ ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน บางครั้งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน

6. ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็ถือได้ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และมีความยินดีที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผลการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนอย่างสม่าเสมอถือถือเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นกัน

7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความเจริญเติบโตในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ผ่านการ

ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เป็นผลทำให้ได้ส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ และเกิดความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565, น. 51) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การยกย่องในผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

2. การได้รับการยอมรับ/การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

4. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการได้อย่างครบถ้วน ได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติราชการนอกสถานที่และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจตามบริบทของโรงเรียน

5. ความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

6. สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย มีอิสระในการปฏิบัติงานและการปัญหาปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

เกสร แก้วคง (2566) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติ รู้สึกพึงพอใจ จากการได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการในการปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ มีอิสระ การได้รับการยอมรับความคิดเห็น การได้รับการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของตัวบุคคล มีความภาคภูมิใจและชื่นชมในผลสำเร็จของงานและผลสำเร็จของตนเองและองค์กร เกิดความสุขในการทำงานพร้อมที่จะอุทิศเวลาให้กับสถานศึกษาและผู้เรียน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ๆ การได้รับการพัฒนาวิชาชีพ การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้เลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดเวลา ได้รับการยกย่องในผลงาน การได้รับมอบหมายโครงการที่ทำหลายมากขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพครู

3. ด้านลักษณะของผู้นำ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของลักษณะท่าทาง การแสดงออกอย่างเหมาะสม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครูในสถานศึกษา การควบคุมดูแลครูและบุคลากรด้วยความเสมอภาค และความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม การให้คำปรึกษา การตัดสินใจการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน ความพร้อมของอาคารสถานที่ ที่มีความสะอาดและปลอดภัยต่อการใช้ในการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอน และใช้นับสนุนการปฏิบัติงานที่เพียงพอเหมาะสม

5. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งต่อตัวผู้บริหาร และต่อผู้ร่วมงาน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการประสานความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร และการขจัดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง การดูแลให้สภาพแวดล้อมการทำงานปราศจากอันตรายและความเสี่ยงที่อาจเป็นอันตรายต่อครูและบุคลากร โดยเกี่ยวข้องกับกำหนัดมาตรการเพื่อปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของครู ตลอดจนการจัดการจัดการการฝึกอบรมและทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

ป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย และเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่โดยรวมของทุกคนในสถานศึกษา

7. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการจัดการความเป็นอยู่ของครูทั้งทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย ความเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ครอบคลุมไปถึงการบาดเจ็บ ล้มป่วย โรคติดต่อโรคอุบัติใหม่ และสภาวะทางจิตของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

Flippo (1961, p. 10-11 อ้างถึงใน ญัฐติกร สังข์รูป, 2560, น. 29) กล่าวว่า ความต้องการ (need) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้น มีอยู่ 7 ประการซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยของขวัญและกำลังใจ โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ

Moore and Robert (1962, น. 13 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา, 2559, น. 23) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจได้เป็น 14 ด้าน ดังนี้

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

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565, น. 55) เป็นผู้กำเนิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two-Factor Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เฮอริชเบิร์กมุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุดด้วยกัน คือ องค์ประกอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivative factor) มีอยู่ 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จในเรื่องในอาชีพรวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพและมีความชำนาญขึ้น

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene factor) มี 10 อย่าง คือ

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possible of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation subordinate)

หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มี

เกียรติมีศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Superior) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationpeers) หมายถึง

การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ (Supervision technique) หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง การ

จัดการ (management) การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน

เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ

ความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของคนงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบข้างต้นทำให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้านคนจะเกิดความพึงพอใจ (job satisfaction)

Wiles (1967, น. 50 อ้างถึงใน นินทร์ลดา ปานเย็น, 2560, น. 38) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงานอันเป็นปัจจัยสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
จากแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบกรอบแนวคิดการวิจัย

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู	คูบริตัน ชุมพันธ์ (2558)	พเยาว์ หมอเล็ก (2560)	วรรัตน์ งามลาโสสม (2563)	ชนัญชิตา พัวพวง (2563)	ริพอรธา ยะโกะ (2564)	ชาตรีสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565)	เกสร แก้วคง (2566)	Herzberg (1959)	Flippo (1961)	Moore and Robert (1962)	Wiles (1967)	สรุปคะแนน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
การยอมรับนับถือ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
เงินเดือนและสวัสดิการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	8*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				6
การปกครองบังคับบัญชา		✓		✓				✓		✓		4
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ								✓	✓	✓		3
ความรับผิดชอบ		✓						✓			✓	3
ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย				✓		✓					✓	3
โอกาสความก้าวหน้า	✓							✓		✓		3
นโยบายและการบริหารงาน		✓							✓	✓		3
ฐานะของอาชีพ								✓		✓		2
ความยุติธรรมในหน่วยงาน											✓	1
การติดต่อสื่อสาร										✓		1
ความเป็นอยู่ส่วนตัว							✓					1
ความรู้สึกเป็นเจ้าของ											✓	1
ลักษณะของผู้นำ							✓					1
สุขภาพและความปลอดภัย							✓					1

จากตารางที่ 2.1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์ประกอบของของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่แสดงออกมาในรูปความถี่ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด / องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ใน

ที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบ ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) เงินเดือนและสวัสดิการ 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในงาน และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 9) ให้ความหมายความสำเร็จในการทำงานว่า หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องชมเชย มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, น. 5-6) ให้ความหมายความสำเร็จว่า หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จอย่างมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, น. 6) ให้ความหมายความสำเร็จว่า หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำการต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ริพอรธ ยะโกะ (2564, น. 23) ให้ความหมายความสำเร็จว่า หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็ถือได้ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และมีความยินดีที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผลการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนอย่างสม่ำเสมอถือเป็นการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2565, น. 51) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การยกย่องในผลสำเร็จของงาน ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้งานที่ปฏิบัติเป็นรูปธรรมชัดเจนและประเมินผลได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้

คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จ ของงานจึงเกิดความพึงพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

McClelland (1961) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ อันเนื่องมาจากความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักคิด พุดและปฏิบัติ เหมือนกับบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างสูง โดยมีแผนการปฏิบัติงานที่รอบคอบและสามารถปฏิบัติได้ ต้องสอนให้บุคคลรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ และต้องสร้างกลุ่มทำงานให้บุคคล ซึ่งมีความสามารถหลากหลายมาอยู่รวมกัน

Lindgren (1976, น. 31 - 34) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงจะต้องมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จโดยการทุ่มเทแรงกายแรงใจ รวมถึงสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นของตนเองและคนในสถานศึกษา

การยอมรับนับถือ

มีผู้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

วรรัตน์ จันลาโสม (2563, น. 6) ให้ความหมายการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การได้รับการเอาใจใส่ได้รับเกียรติยศยกย่อง จากการทำงาน ต้องการเป็นผู้นำ

ริพอรธ ยะโกะ (2564, น. 22) ให้ความหมายการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และทำให้ผู้อื่นประจักษ์ถึงความสามารถ จนได้รับความเชื่อมั่น การยอมรับ การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่น ๆ ที่บ่งบอกถึงเชิดชูเกียรติ และนับถือ ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน บางครั้งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565, น. 51) ให้ความหมายการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนการได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบุคคลอื่นในโรงเรียน ด้วยการกล่าวถึงและยกย่องชื่นชมให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนจากองค์กร

เงินเดือนและสวัสดิการ

มีผู้ให้ความหมายของเงินเดือนไว้ ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 9) ให้ความหมายค่าตอบแทนและสวัสดิการว่า หมายถึง เงินที่ได้รับจากราชการ ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร รายได้เสริมหรือสวัสดิการอื่น ๆ

ริพอรธ ยะโกะ (2564, น. 21) ให้ความหมายว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ การดำเนินการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความสะดวกรวดเร็ว เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2565, น. 51) ให้ความหมายว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการได้อย่างครบถ้วน ได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติราชการนอกสถานที่และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจตามบริบทของโรงเรียน

เกสร แก้วคง (2566) ให้ความหมายว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการจัดการความเป็นอยู่ของครูทั้งทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย ความเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ครอบคลุมไปถึงการบาดเจ็บ ล้มป่วย โรคติดต่อโรคอุบัติใหม่ และสภาวะทางจิตของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

Gilmer (1967) กล่าวว่า เงินเดือน คือ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนสวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี นอกจากนี้การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มีผู้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 9) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารทั้งกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเข้าใจกันความร่วมมือในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาจนเป็นที่รักใคร่ ได้รับการยอมรับบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคีและการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, น. 5-6) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งการให้คำปรึกษา แนะนำซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การสามารถร่วมงานและปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ริพอรธ ยะโกะ (2564, น. 20) ให้ความหมายว่า ความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรให้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง จะช่วยผลักดันให้เกิดความสามัคคี ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม นำมาซึ่งการผลิผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่รักใคร่ สามารถปฏิบัติได้ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและมีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565, น. 51) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร

สถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพ ทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

เกสร แก้วคง (2566) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งต่อตัวผู้บริหาร และต่อผู้ร่วมงาน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการประสานความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร และการขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน

Gilmer (1967) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้ว่า คือ การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ มีความสนทนกันเป็นกันเอง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ความมั่นคงในงาน

มีผู้ให้ความหมายของความมั่นคงในงานไว้ ดังนี้

สุกัญญา จันทรมณี (2557, น. 14) ให้ความหมายของความมั่นคงไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, น. 7) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของโรงเรียน และการได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียน

อุบลรัตน์ ชุมพันธ์ (2558, น. 9) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและองค์กรที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพในการทำงาน

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, น. 9) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า ความรู้สึกต่ออาชีพที่ต้องการความมั่นคงและความยั่งยืนจากการกำหนดทิศทางและลักษณะหน้าที่ที่

ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถระบุจุดประสงค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้า ตำแหน่งที่ได้รับและความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพ

จรรยา เกตุรุ่ง (2559, น. 9) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้งหน่วยงานก็เป็นองค์กรที่มั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

สุนิดา วงศ์ชารี (2559, น. 8) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียนอย่าง ยุติธรรม ได้รับการคุ้มครองและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนี้ ได้ตามที่ต้องการ และผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

มัทนา ชุมปัญญา (2563, น. 13) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์กร

ริพอรธ ยะโกะ (2564, น. 19) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความ มั่นคงของอาชีพในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ การมี หลักประกันความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ การดำรงชีพ การคุ้มครองและการรักษาความ ปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่เห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน อีกทั้ง หน่วยงานก็เป็นองค์กรที่มั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งได้ตลอดชีวิต

Gilmer (1967) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน การ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของโรงเรียน รู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีคุณค่าและ ความสำคัญต่ออนาคต ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและการได้รับความคุ้มครองจากโรงเรียนที่สามารถเป็นที่พึ่งได้ ตลอดชีวิต

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของสภาพการทำงานไว้ดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, น. 9) ให้ความหมายว่า สภาพการทำงาน หมายถึง ปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมสะดวก และมี บรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานห้องเรียนอาคารเรียนสื่อการเรียนการ

สอนห้องประกอบการอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ภายในสถานศึกษาพันธมิตรเครือข่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, น. 5-6) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของครูทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เช่น อาคารเรียน ห้องปฏิบัติงาน ห้องบริการต่างๆ ที่มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการบริหาร จัดการและปริมาณงานที่มีความสอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติ และจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

ริפורรธ ยะโกะ (2564, น. 19) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสม ถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง จำนวนครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน มีการจัดระบบตารางชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2565, น. 51) ให้ความหมายว่า สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย มีอิสระในการปฏิบัติงานและการปัญหาปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

เกสร แก้วคง (2566) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน ความพร้อมของอาคารสถานที่ ที่มีความสะดวกและปลอดภัยต่อการใช้ในการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอน และใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เพียงพอเหมาะสม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง โรงเรียนมีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน บรรยากาศในโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตั้งอยู่ เลขที่ 27 ซอย 2 ถนนประชาราษฎร์ ตำบลชั้นเงิน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร โทรศัพท์ 077- 545101-3 โทรสาร 077-545101-3 ต่อ 20 Website <http://www.chumphon2.go.th> (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, น. 2566 น. 9 - 11)

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อ อำเภอเมืองชุมพรจังหวัดชุมพร

ทิศใต้ ติดต่อ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

ทิศตะวันออก ติดต่อ อ่าวไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อ อำเภอเมือง อำเภอละอุ่น อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

เขตบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่การปกครอง จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหลังสวน อำเภอสวี อำเภอทุ่งตะโก อำเภอละแม และอำเภอพะโต๊ะ มีขนาดพื้นที่ประมาณ 3,383 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 5 อำเภอ 38 ตำบล 385 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

1. อำเภอหลังสวน มี 8 ตำบล 4 เทศบาล คือ ตำบลนาขา ตำบลนาพญา ตำบลบ้านควน ตำบลบางมะพร้าว ตำบลบางน้ำจืด ตำบลพ้อแดง ตำบลแหลมทราย ตำบลหาดยาย เทศบาลเมืองหลังสวน เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน เทศบาลตำบลวังตะกอก และ เทศบาลตำบลท่ามะปลา

2. อำเภอสวี มี 10 ตำบล 2 เทศบาล คือ ตำบลครน ตำบลด่านสวี ตำบลนาสัก ตำบลทุ่งระยะ ตำบลสวี ตำบลเขาค่าย ตำบลท่าหิน ตำบลวิสัยใต้ ตำบลเขาทะลุ ตำบลปากแพรก เทศบาลตำบลนาโพธิ์ และเทศบาลตำบลนาโพธิ์พัฒนา

3. อำเภอทุ่งตะโกมี 2 ตำบล 2 เทศบาล คือ ตำบลตะโก ตำบลช่องไม้แก้ว เทศบาลตำบลปากตะโก และเทศบาลตำบลทุ่งตะไคร

4. อำเภอละแม มี 4 ตำบล 1 เทศบาล คือ ตำบลทุ่งควาวัต ตำบลละแม ตำบลทุ่งหลวง ตำบลสวนแตง และเทศบาลตำบลละแม

5. อำเภอพะโต๊ะ มี 4 ตำบล 1 เทศบาล คือ ตำบลปังหวาน ตำบลปากทรง ตำบลพระรักษ์ตำบลพะโต๊ะและเทศบาลตำบลพะโต๊ะ

2.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 โดยมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์องค์กร พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และนโยบาย ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรแห่งความสุข สร้างคนดี มีคุณภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยมองค์กร (Values)

ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ ประสานสัมพันธ์

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามหน้าที่ และตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบ ด้วยพันธกิจ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย จัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการป้องกันภัยทุกรูปแบบ ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ค้ำครองความปลอดภัย ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสวัสดิภาพอย่างเหมาะสม
2. เพิ่มโอกาส สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมทักษะเฉพาะทาง ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
3. จัดการศึกษาเพื่อปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ จัดกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร ส่งเสริมความสามารถด้านการอ่าน ต่อยอดการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายตามความถนัด ความสนใจ ตามหลักพหุปัญญา ผู้มีความเป็นเลิศ
5. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
6. พัฒนาคุณภาพองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความสุข จัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ (Goal)

เป้าประสงค์เป็นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามพันธกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มุ่งหวังให้เกิดการบรรลุผลมีรายละเอียดดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่ง มีระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย จัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการป้องกันภัยทุกรูปแบบ ได้รับการดูแล ช่วยเหลือ ค้ำครองความปลอดภัย ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสวัสดิภาพอย่างเหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
2. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมองค์ความรู้ เจตคติและทักษะเฉพาะทางให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม บูรณาการกับภาคีเครือข่าย
3. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ มีความรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตร มีความสามารถด้านการอ่าน ความสามารถตามพหุปัญญา สู่วิถีชีวิตที่เป็นเลิศ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ มีทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งความสุข มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ (Strategic)

เพื่อการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้กำหนด กลยุทธ์ 4 ประเด็น เพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาศึกษา โดยจัดลำดับความสำคัญของประเด็นการพัฒนา ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้จัดทำนโยบายการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

นโยบายด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน
2. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ
3. พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ
4. พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลก ยุคใหม่
5. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของเรียนควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น และการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
6. จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้สื่อการสอนคุณภาพสูง รวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน
7. ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้ ให้มีรูปลักษณ์ที่ทันสมัย สวยงาม ภูมิใจให้เข้าไปใช้บริการ
9. ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
10. พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน
11. จัดการศึกษาตามแนวพระบรมราชโองบายรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ
12. พัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

13. การดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ
14. การแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ของผู้เรียน
15. การส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรมจริยธรรม
16. การดำเนินการค้นพบต้นแบบ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ชุมชน ที่เป็นเลิศด้าน การศึกษาและการสนับสนุนการศึกษา

นโยบายด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

2. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตาม กรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนทางการเรียนรู้ การ ประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

4. พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลง ของโลกอนาคต

5. เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม นโยบายด้านประสิทธิภาพ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการ ขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2. พัฒนาโรงเรียนคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่าง มีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3. บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มี การดำเนินการตามวัตถุประสงค์เฉพาะ และสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

5. สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา และการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพและการใช้ทรัพยากรร่วมกันได้สำเร็จตาม

เป้าหมาย

2.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 28 แห่ง จำแนกเป็นอำเภอได้ ดังนี้ อำเภอหลังสวน จำนวน 6 แห่ง อำเภอสวีจำนวน 9 แห่ง อำเภอทุ่งตะโก จำนวน 4 แห่ง อำเภอละแม จำนวน 4 แห่ง และอำเภอพะโต๊ะ จำนวน 5 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, น. 2566) ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

โรงเรียน	ขนาดสถานศึกษา	นักเรียน	ครู/บุคลากร
1) โรงเรียนบ้านในเหมือง	ขนาดกลาง	468	23
2) โรงเรียนบ้านบางหยี	ขนาดกลาง	189	22
3) โรงเรียนวัดประสาธนิกร	ขนาดใหญ่	1182	51
4) โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง	ขนาดกลาง	229	21
5) โรงเรียนชุมชนวัดหาดสำราญ	ขนาดกลาง	222	22
6) โรงเรียนบ้านในกริม	ขนาดเล็ก	134	14
7) โรงเรียนสหกรณ์พัฒนา	ขนาดกลาง	433	26
8) โรงเรียนบ้านทับใหม่	ขนาดกลาง	301	18
9) โรงเรียนชุมชนบ้านเขากลาง	ขนาดกลาง	385	23
10) โรงเรียนบ้านดอนแค	ขนาดกลาง	138	18
11) โรงเรียนบ้านท่าแพราษฎร์พัฒนา	ขนาดกลาง	244	18
12) โรงเรียนบ้านคลองเหนก	ขนาดกลาง	155	17
13) โรงเรียนพัฒนศึกษา	ขนาดกลาง	342	17
14) โรงเรียนบ้านพระรัษฎราษฎร์บำรุง	ขนาดกลาง	151	19
15) โรงเรียนบ้านโหมงราษฎร์พัฒนา	ขนาดกลาง	123	11

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาดสถานศึกษา	นักเรียน	ครู/บุคลากร
16) โรงเรียนบ้านในหุบ	ขนาดกลาง	263	15
17) โรงเรียนบ้านเขาค่าย	ขนาดใหญ่	676	32
18) โรงเรียนบ้านทุ่งคาโดนด	ขนาดกลาง	414	22
19) โรงเรียนบ้านห้วยกลาง	ขนาดกลาง	241	18
20) โรงเรียนบ้านเขาล้าน	ขนาดกลาง	245	17
21) โรงเรียนบ้านน้ำลอดน้อย	ขนาดกลาง	236	17
22) โรงเรียนบ้านห้วยชัน	ขนาดกลาง	262	19
23) โรงเรียนบ้านไทยพัฒนา	ขนาดกลาง	486	26
24) โรงเรียนบ้านทุ่งเขาสะบ้า	ขนาดเล็ก	38	2
25) โรงเรียนชุมชนวัดท่าสุธาราม	ขนาดกลาง	210	19
26) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 3	ขนาดกลาง	456	24
27) โรงเรียนชุมชนวัดธรรมถาวร	ขนาดเล็ก	69	11
28) โรงเรียนวัดชลธิ์พุทธาราม	ขนาดกลาง	236	20
รวมทั้งสิ้น		8,528	562

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 (2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้ดำเนินการตามแนวทางการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 จัดกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ดังนี้ 1) กลุ่มโรงเรียน Stand Alone (ไม่มี) 2) กลุ่มพื้นที่ความมั่นคง (ไม่มี) 3) กลุ่มเข้าร่วมโครงการอื่น 16 แห่ง และ 4) กลุ่มโรงเรียนควบรวม (ไม่มี) ขั้นตอนที่ 2 โรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีนักเรียนมากกว่า 40 คน ไม่ได้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายโรงเรียนไปเรียนร่วมกับโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่งผลให้ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 ไม่ต้องดำเนินการ โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ได้เข้าเกณฑ์ 4 กลุ่ม จำนวน 12 แห่ง ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีการจัดทำโครงการลูกเสือต้านภัยยาเสพติดในกลุ่มเป้าหมายโรงเรียนขยายโอกาสฯ ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนขยายโอกาสฯ มีความร่วมมือกับสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดชุมพร ร่วมพัฒนาการศึกษาเพื่อการมีงาน

ทำหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรธุรกิจพอเพียง รวมมีนักเรียนที่เข้าร่วมพัฒนาตามหลักสูตรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 81 คน

โรงเรียนที่มีนักเรียนชั้น ม.1 -3 ต่ำกว่า 20 คน มี 3 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนบ้านในกริม 17 คน 2) โรงเรียนบ้านทุ่งเขาชะบ้ำ 14 คน (โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล) และ 3) โรงเรียนชุมชนวัดธรรมถาวร 10 คน ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสที่มีนักเรียนต่ำกว่า 20 คน ดังนี้ 1) แจกนโยบายโรงเรียนที่มีนักเรียนชั้น ม.1 - 3 รวมกันไม่ถึง 20 คน ให้โรงเรียนทราบเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับนักเรียนชั้น ม.1 ในปีการศึกษาถัดไป และวางแผนร่วมกันระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและชุมชน ในการบริหารจัดการนักเรียนที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ โดยให้มีการนำเสนอแนวทางการไปเรียนร่วมกับโรงเรียนมัธยมศึกษาใกล้เคียง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานข้อมูลเพื่อขอรับงบประมาณค่าพาหนะรับ-ส่งนักเรียนในการไปเรียนรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, น. 2566)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

นิภาพร โพธิ์ศรี (2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ที่ต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาและด้านการบริหารงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต

1 จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันทุกช่วงปี โดยมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษามากกว่าครูที่มีอายุ 30 - 45 ปี และ 45 ปี ขึ้นไป

สร้อยพร บัรระภา (2562) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความมั่นคงและโอกาส 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านรายได้และสวัสดิการ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 6) ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและโอกาส ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ชญัญชิตา พัวพวง (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กนกอร ทองเรือง (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอตอนตม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอตอนตม จังหวัดนครปฐม ใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านครอบครัว 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอตอนตม จังหวัดนครปฐม จำแนก

ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านครอบครัว ส่วนด้านที่มีขวัญและกำลังใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถใช้เป็นประโยชน์โดยการนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เพื่อประโยชน์สูงสุด

นิลุบล ภมร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (X_1) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (X_2) และปัจจัยด้านบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X_3) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 23 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย คือ $\hat{Y} = -.15 + .50(X_1) + .34(X_2) + .17(X_3)$

ไอยรัตน์ คงทัพ (2564) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

ริพอรธร ยะโกะ (2564) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 พบว่า 1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน 2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง 3. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพ พบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง

ความสามัคคีในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ได้ศึกษา การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของการใช้อำนาจทางการบริหารที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 5) หาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3. การใช้อำนาจทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การใช้อำนาจทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูคือ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจบังคับบัญชา 5. การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 4 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ 5.1 อำนาจอ้างอิง คือ ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นที่น่าเคารพ ชื่นชอบ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้บริหารต้องทำตนให้ดีในด้านครองตน ครองคน ครองงาน ตลอดจนแนะแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ กับบุคคลอื่น 5.2 อำนาจตามกฎหมาย คือ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการออกกฎ มีความประนีประนอมแม้ว่าจะสั่งการ และมีอำนาจตัดสินใจสูงในโรงเรียน ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ออกกฎในโรงเรียนให้ชัดเจน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู 5.3 อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาตนเอง และเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ ผู้บริหารจะต้องแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา 5.4 อำนาจบังคับบัญชา คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาอย่างเป็นกัลยาณมิตร วางตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ และต้องมีการสร้างโครงสร้างการบริหารภายในโรงเรียน

รดา สังข์แก้ว (2566) ได้ศึกษา แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครปฐมและ 2) พัฒนาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ความมั่นคงในงาน 4) การยอมรับ 5) การบังคับบัญชา 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสำเร็จในงาน 8) ความรับผิดชอบ 9) เงินเดือนและสวัสดิการ และ 10) ความก้าวหน้า 2. แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน และการยอมรับ 2) ด้านนโยบายและการบริหารประกอบด้วยคุณธรรมและนโยบายและการบริหาร 3) ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ และ 4) สวัสดิการและผลตอบแทนประกอบด้วยเงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

จุฑามาศ โถรัตน์ (2566) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูง ปัจจัยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง และแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และมาตรฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมอบหมายภาระงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .854 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ได้สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z_y = (0.425X5 + 0.129X7 - 0.097X8 + 0.372X9 + 0.180X10)$ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความน่าสนใจในลักษณะงาน ด้านการได้รับความสำคัญ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามมีทั้งหมด 5 ด้าน 12 แนวทาง

วีชรพงษ์ แก้วยาศรี (2566) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอยู่เป็นระยะ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

เกสร แก้วคง (2566) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครูเปิดโอกาสให้ครูในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างอิสระ ให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสนำผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามแนวประเพณีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรมจริยธรรมและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ครูสร้างความรักและสามัคคีในองค์กร มีวิธีการพูดคุยสื่อสาร ปฏิบัติต่อกันแบบกัลยาณมิตร ดูแลสภาพจิตใจของครูด้วยการสร้างสมดุลระหว่าง การทำงานกับการใช้ชีวิต สร้างเครือข่ายในการให้คำปรึกษาแก่ครูช่วยเหลือครูในการเบิกจ่ายตามระเบียบและตามสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ เพื่อให้รายจ่ายของครูน้อยลงและให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Anantha Raj and Huam Hon Tat (2013) ได้ศึกษาผลของระบบการให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศ มาเลเซียวัตถุประสงค์ในการศึกษาคั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการชดเชย แรงจูงใจและโปรโมชันกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศ มาเลเซียตัวอย่างได้แก่อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่งจำนวน 75 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ ข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์การทดสอบ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการชดเชยแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญองค์การควรพิจารณาตัวแปรเหล่านี้ในการส่งเสริม ความพึงพอใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

Seniwolida (2013) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมในเมือง Tamale ในประเทศกานามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะ กระตุ้นและสร้างความพึงพอใจให้กับครูเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกันในวิชาชีพครูและการศึกษาคั้งนี้ พยายามที่จะนำไปสู่ความรู้ที่สมบูรณ์เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญกับครูประชากรกลุ่ม ตัวอย่างคือครูโรงเรียนมัธยมของรัฐจาก 7 โรงเรียนจำนวน 178 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็น แบบสอบถามสถิติที่ใช้ได้แก่การหาค่าความถี่และสถิติเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูคือเงินเดือนสภาพการทำงานแรงจูงใจสวัสดิการทาง การแพทย์ความปลอดภัยได้รับการยอมรับความสำเร็จความก้าวหน้าวินัยของนักเรียนนโยบายและ การบริหารโรงเรียนและปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดคือการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียน

Abdullah and Ling (2016) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูและประสิทธิผลของ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองชิบู รัฐซาราวัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของขวัญ กำลังใจของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 297 คน จากโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนต้น 17 แห่งในเมืองชิบู รัฐซาราวัก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผล การศึกษาพบว่า ตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ ขวัญกำลังใจของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่าครูผู้สอนขวัญกำลังใจที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู หลักสูตร สถานภาพ ของครูในชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน และความกดดันของชุมชนนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของอิทธิพลที่มีต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยสรุป การศึกษานี้อธิบายถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูเพื่อ

ปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บริหารเป็นตัวทำนายอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ดีที่สุด

John Davis (2020) ได้ศึกษาการสำรวจครูและผู้บริหารต่อการรับรู้ในการเกิดขวัญและกำลังใจของครูที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเซาท์อิตเทิร์น ฟิเอ วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือเดียว คือ การสำรวจการรับรู้ของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับสถานะขวัญกำลังใจของครูที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเซาท์อิตเทิร์น ฟิเอ เข้าใจว่าขวัญกำลังใจอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกภายในโรงเรียนอย่างไร การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูมัธยมศึกษาตอนต้น 12 คน และผู้บริหาร 3 คน ผลการวิจัยพบว่า ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาเซาท์อิตเทิร์น ฟิเอ รัฐเพนซิลเวเนีย ตะวันออกเฉียงใต้ ครูมีขวัญและกำลังใจที่อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ โดยได้เสนอแนวทางการปรับปรุงขวัญกำลังใจ โดยการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง รวมถึงการสัมภาษณ์รายบุคคล และสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม ผลการวิจัยที่สำคัญปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ 1. ทักษะการสื่อสารที่ไม่ดีของผู้บริหารรวมถึงเพื่อนร่วมงาน 2. มีความเครียดสูง 3. ขาดการชื่นชมจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า กลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อปรับปรุงขวัญกำลังใจของครู คือ การที่ผู้บริหารกล่าวคำชื่นชมหรือขอบคุณการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และครูโดยคำนึงถึงสุขภาพจิตและทัศนคติเชิงบวก และใช้งานในปริมาณงานที่ไม่เยอะเกินไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ รายละเอียดในการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 562 คน จากทั้งหมด 28 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 229 คน โดยใช้สูตรคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พงษ์พิพันธ์, 2553, น. 203) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษา แล้วนำไปเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่าย โดยเก็บข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	27	10
ขนาดกลาง	452	185
ขนาดใหญ่	83	34
รวม	562	229

1.3 ผู้ให้ข้อมูลการให้สัมภาษณ์ คือ

สำหรับผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 1 ท่าน
- 2) ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 1 ท่าน
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 2 ท่าน
- 4) ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 2 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 รวมจำนวน 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 การสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดขอบข่ายเนื้อหาของตัวแปรที่มุ่งศึกษา

3) ดำเนินการพัฒนาข้อคำถามและจัดเรียงรวมเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาซึ่ง ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ข้อคำถามที่ใช้ได้ต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ .89

2.2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยการคัดเลือกข้อความคำถามจากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อความคำถามรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์
- 3) ดำเนินการพัฒนาข้อความคำถามและจัดเรียงรวมเป็นแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาซึ่ง ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
- 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

3.1.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 28 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ประสานขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 28 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในสังกัดในเรื่องดังกล่าว

3.1.3 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form หลังจากนั้นนำ QR code ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.1.4 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 229 ฉบับ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 229 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

3.2.2 นัดหมายเวลาในการเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมายด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้แบบสอบถามแล้วก็จะนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1.1 แบบสอบถาม

1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

2) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

3) วิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีการแปลผลพิจารณาคะแนนจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ (ศุภมาส อังคุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2556, น.21)

4.50-5.00 หมายถึง ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปาน
 กลาง
 1.50-2.49 หมายถึง ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.49 หมายถึง ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 ที่สุด

4.1.2 แบบสัมภาษณ์

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis) โดยพิจารณาประเด็นหลัก (major themes) และแบ่งเป็นประเด็นย่อย (sub-themes) ตามแนวคำถามตามเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

			(n = 229)
	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	58	25.33
	หญิง	171	74.67
	รวม	229	100.00
2. อายุ			
	21 - 30 ปี	41	17.90
	31 - 40 ปี	112	48.91
	41 - 50 ปี	48	20.96
	50 ปีขึ้นไป	28	12.23
	รวม	229	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 229)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	184	80.35
สูงกว่าปริญญาตรี	45	19.65
รวม	229	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	64	27.95
6 - 10 ปี	75	32.75
11 - 15 ปี	61	26.64
15 ปีขึ้นไป	29	12.66
รวม	229	100.00
5. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)	10	4.37
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	185	80.78
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	34	14.85
รวม	229	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน (ร้อยละ 74.67) มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 112 คน (ร้อยละ 48.91) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 184คน (ร้อยละ 80.35) มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 32.75) และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 185 คน (ร้อยละ 80.78)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส โอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดย
ภาพรวม

รายการ	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล	(n = 229)
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.38	มาก	
2. การยอมรับนับถือ	4.21	0.41	มาก	
3. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.46	0.34	มาก	
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	4.38	0.38	มาก	
5. ความมั่นคงในงาน	4.35	0.33	มาก	
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.29	0.44	มาก	
รวมเฉลี่ย	4.32	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.38$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($M = 4.46$, $SD = 0.34$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.38$, $SD = 0.38$) ด้านความมั่นคงในงาน ($M = 4.35$, $SD = 0.33$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M = 4.29$, $SD = 0.44$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($M = 4.25$, $SD = 0.38$) และด้านการยอมรับนับถือ ($M = 4.21$, $SD = 0.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(n=229)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1 ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ	4.31	0.82	มาก
2 ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	4.13	0.85	มาก
3 ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.45	0.73	มาก
4 ครูได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ	4.11	0.87	มาก
5 ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง	4.27	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดย
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่าง
เหมาะสม ($M = 4.45, SD = 0.73$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสามารถทำงานที่
ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ($M = 4.31, SD = 0.82$) ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผล
การปฏิบัติงานของตนเอง ($M = 4.27, SD = 0.86$) ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ศักยภาพ ($M = 4.13, SD = 0.85$) และ ครูได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติ
หน้าที่ได้สำเร็จ ($M = 4.11, SD = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
ด้านการยอมรับนับถือ

(n=229)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1 ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับและ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	4.31	0.83	มาก
2 ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.17	0.87	มาก
3 ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.86	มาก
4 ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.90	มาก
5 ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ เป็นตัวแทนของสถานศึกษา	4.22	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.21, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของครู ($M = 4.31, SD = 0.83$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้ให้
คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.22, SD = 0.86$) ครูได้รับ
เลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ($M = 4.22, SD = 0.87$) ครู
มักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($M = 4.17, SD = 0.87$)
และ ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงาน ($M = 4.11, SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(n=229)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1 ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน	4.46	0.72	มาก
2 ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม กับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	4.56	0.68	มากที่สุด
3 ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี	4.67	0.59	มากที่สุด
4 ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.21	0.86	มาก
5 ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริง ในปัจจุบัน	4.40	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดย
ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.27, SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
($M = 4.67, SD = 0.59$) และครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่
รับผิดชอบ ($M = 4.56, SD = 0.68$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้รับเงินเดือนที่
เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ($M = 4.46, SD = 0.72$) ครูได้รับการเบิกจ่าย
สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ
รวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($M = 4.40, SD = 0.85$) และครูได้รับเงินเดือนและ

ค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($M= 4.21, SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

(n=229)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1 ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ	4.18	0.94	มาก
2 ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติ ซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.62	0.66	มากที่สุด
3 ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง เข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.28	0.84	มาก
4 ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานเป็น ทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์	4.38	0.78	มาก
5 ครู ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	4.44	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M= 4.38, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ($M= 4.62, SD = 0.66$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครู ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ($M= 4.44, SD = 0.81$) ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน สามารถ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($M= 4.38, SD = 0.78$) ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($M= 4.28, SD = 0.84$) และครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ($M= 4.18, SD = 0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านความมั่นคงในงาน

(n=229)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1 ครูรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	4.43	0.77	มาก
2 ครูมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน	4.07	0.90	มาก
3 ครูพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน เห็นว่ามีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต	4.38	0.78	มาก
4 ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	4.41	0.79	มาก
5 ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M= 4.35, SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($M= 4.45, SD = 0.77$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ($M= 4.43, SD = 0.77$) ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($M= 4.41, SD = 0.79$) ครูพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน เห็นว่ามีคุณค่า

และความสำคัญต่ออนาคต ($M = 4.38, SD = 0.78$) และครูมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน ($M = 4.07, SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=229)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1 สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.81	มาก
2 สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.35	0.82	มาก
3 สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	4.14	0.89	มาก
4 สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน	4.32	0.79	มาก
5 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน	4.31	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.29, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($M = 4.35, SD = 0.82$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($M= 4.33, SD = 0.81$) สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน ($M= 4.32, SD = 0.79$) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน ($M= 4.31, SD = 0.79$) และสถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($M= 4.14, SD = 0.89$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์เนื้อหาได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. แนวทางที่จะช่วยสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจนและปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมกำลังใจ สร้างความศรัทธาในตนเอง โดยการชื่นชมและคำพูดเชิงบวก และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชม ยินดี ยกย่องเชิดชูเกียรติ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ผลความสำเร็จของงาน เมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. แนวทางการกระตุ้นให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

1) ผู้บริหารควรคอยช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

2) สถานศึกษาควรจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ครูอย่างชัดเจน มีการนิเทศ ติดตาม ความสำเร็จของงาน คอยให้คำปรึกษา ให้ความสำเร็จของงานเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล พิจารณาเงินเดือน

3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรสร้างทีมที่ดี กำหนดเป้าหมายของงานให้เห็น อย่างชัดเจน และมีการกำหนดกรอบระยะเวลาของงานที่มอบหมายในแต่ละงาน

4) สถานศึกษาควรจัดอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์ ในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ

1. แนวทางในการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนด นโยบาย ให้อิสระในการทำงานด้วยความไว้วางใจ ปล่อยให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนเองออกมาให้เป็นที่ประจักษ์

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกัน

2. แนวทางในการยกย่องชื่นชมครูที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องความสำเร็จของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ชื่นชม หรือให้รางวัลสำหรับครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานครู และผลงานของ สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับทราบ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีเวทีนำเสนอผลงานของครูทั้งในและนอก สถานศึกษา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายครูให้เป็นวิทยากร เป็นผู้นำ ในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ตามความถนัด ตามการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. แนวทางเพื่อให้ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลให้กับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี เช่น ผู้ที่ไม่มีวันลา ผู้ที่มาปฏิบัติงานตรงเวลา เป็นต้น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อประสบความสำเร็จจะได้รับสวัสดิการ / ค่าตอบแทน ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย / ข้อกำหนด / หลักเกณฑ์ อาทิ เช่น การเลื่อนเงินเดือน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม และการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามความเหมาะสม จากการปฏิบัติงาน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น ที่พัก เงินช่วยเหลือในวาระต่าง ๆ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม โดยมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของครู

2. แนวทางในการพัฒนากระบวนการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ

2) สถานศึกษาควรมีระบบการควบคุมที่ดี มีการติดตามและตรวจสอบที่เหมาะสม

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดระยะเวลาในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเดินทาง อย่างชัดเจน และดำเนินการเบิกจ่ายอย่างรวดเร็ว

4) สถานศึกษาควรมีความรวดเร็วในการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน

5) สถานศึกษาควรจัดสรรเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาของครูด้วยความเหมาะสมและรวดเร็ว

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงความเป็นกันเองนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หรือนอกเวลางาน เพื่อให้ครูรู้สึกใกล้ชิด สนุกใจ ไม่เกร็ง กล้าปรึกษาหารือแจ้งปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือในเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา หรือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดยิ่งขึ้น และเพื่อลดอคติซึ่งกันและกัน

3) ผู้บริหารและครูควรยึดหลักกัลยาณมิตร เข้ากับทุกคนได้ดี พุดคุยเป็นกันเองไม่วางอำนาจให้ความเป็นพี่เป็นน้อง ถือบุคลากรเป็นคนในครอบครัว

4) ผู้บริหารและครูควรจัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี อยู่แบบพี่น้อง ใช้หลักประชาธิปไตย หลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

2. แนวทางในการกระตุ้นให้ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างสร้างสรรค์

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำงาน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระตุ้นการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

3) ผู้บริหารและครูควรมีการให้กำลังใจและช่วยเหลือกันในยามที่พบความยุ่งยากและเจ็บป่วย

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศให้ครูได้ทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบความสำเร็จด้วยกัน

ด้านความมั่นคงในงาน

แนวทางในการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูตลอดอาชีพการทำงาน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับครู โดยการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำในการทำงาน ให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาส เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน มีระบบนิเทศติดตามช่วยเหลือในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้กับครูเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมตามสิ่งที่ครูสนใจ การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางในการจัดการระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น

1) สถานศึกษาควรมีอาคารสถานที่และห้องเรียนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับภูมิทัศน์เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมและสาธารณูปโภคให้เพียงพอ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) สถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์และงบประมาณ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและเหมาะสม

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของครู มีการนิเทศ ติดตามความคืบหน้าของงาน คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จ

2. สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานครู และผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม และการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามความเหมาะสม

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันได้อย่างสร้างสรรค์

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาส เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน

6. สถานศึกษาควรมีอาคารสถานที่และห้องเรียนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและเพียงพอต่อการใช้งาน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 562 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 28 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พงษ์พิพันธ์, 2553, น. 203) กลุ่มตัวอย่าง 229 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 1 ท่าน ศิกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 2 ท่าน และข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 6 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สอบถามระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม อยู่ในระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .89 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลคืนจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 229 ฉบับ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 229 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1.3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

1) **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง และครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และครูได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ตามลำดับ

2) **ด้านการยอมรับนับถือ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3) *ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

4) *ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครู ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ตามลำดับ

5) *ด้านความมั่นคงในงาน* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ครูพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน เห็นว่ามีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต และครูมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการงาน ตามลำดับ

6) *ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน* โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอ

ต่อปริมาณงาน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน และสถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ตามลำดับ

1.3.2 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของครู มีการนิเทศ ติดตามความคืบหน้าของงาน คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในสิ่งที่ครูต้องการ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
- 2) สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานครู และผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม และการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามความเหมาะสม
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันได้อย่างสร้างสรรค์
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาส เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน
- 6) สถานศึกษาควรมีอาคารสถานที่และห้องเรียนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและเพียงพอต่อการใช้งาน

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1.1 *อาจเนื่องมาจากครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ที่เป็นเช่นนี้เพราะนโยบายด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 (2566) ที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะของครูอย่างเป็นระบบ มีการจัดอบรมพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ดีและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของริฟอรรถยะโกะ (2564) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3 พบว่า ด้านความสำเร็จโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของจุฑามาศ โธรัตน์ (2566) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก*

2.1.2 *ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู มีการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ครูได้รับการยอมรับโดยได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา ได้รับการกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชมให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะจะนำไปสู่ความพึงใจในตัวเอง อันเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.70) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน องค์กรใดที่มีการยอมรับให้เกียรติบุคลากรในลักษณะใดก็ตามจะก่อให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ (2564) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ แก้วยาศรี (2566) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก*

2.1.3 *ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูรู้สึกว่าเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิ*

การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ในการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ มีความเพียงพอ รวดเร็วและเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 กำหนดการส่งเบิกสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทุกวันที่ 10 และ 20 ของเดือน และดำเนินการเบิกจ่ายภายใน 5 วันทำการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกนกอร ทองเรือง (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตุม จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของเสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดี มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำงานให้การทำงานในองค์กรนั้น ๆ มีความสุข จึงทำให้ครูมีแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสรลพร บัวระภา (2562) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

2.1.5 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงาน

ในโรงเรียน มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น รู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน และมองว่างานที่ทำมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กรจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของของชนัญชิตา พัวพวง (2563) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกนกอร ทองเรือง (2563) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (1972) ที่กล่าวถึง ความต้องการในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร หากบุคลากรต้องทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวถึงความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาจนทำให้ไปก็ขาดซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่าไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่นอน ดังนั้น ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคลากรก็คือ การได้รับการตอบสนองสิ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิลุบล ภมร (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของรดา สังข์แก้ว (2566) ได้ศึกษา แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดนครปฐม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 จากการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

3. ข้อเสนอแนะ

จากแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทาง ในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประสงค์ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาส เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียน

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ของแผนงานและเพียงพอต่อการใช้งาน

3.1.3 สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานครู และผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ

3.1.4 สถานศึกษาควรมีอาคารสถานที่และห้องเรียนที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

3.1.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือหารือต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะนำความคิดเห็นนั้น ๆ มาสู่การปฏิบัติที่เห็นผล

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

3.2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

3.2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

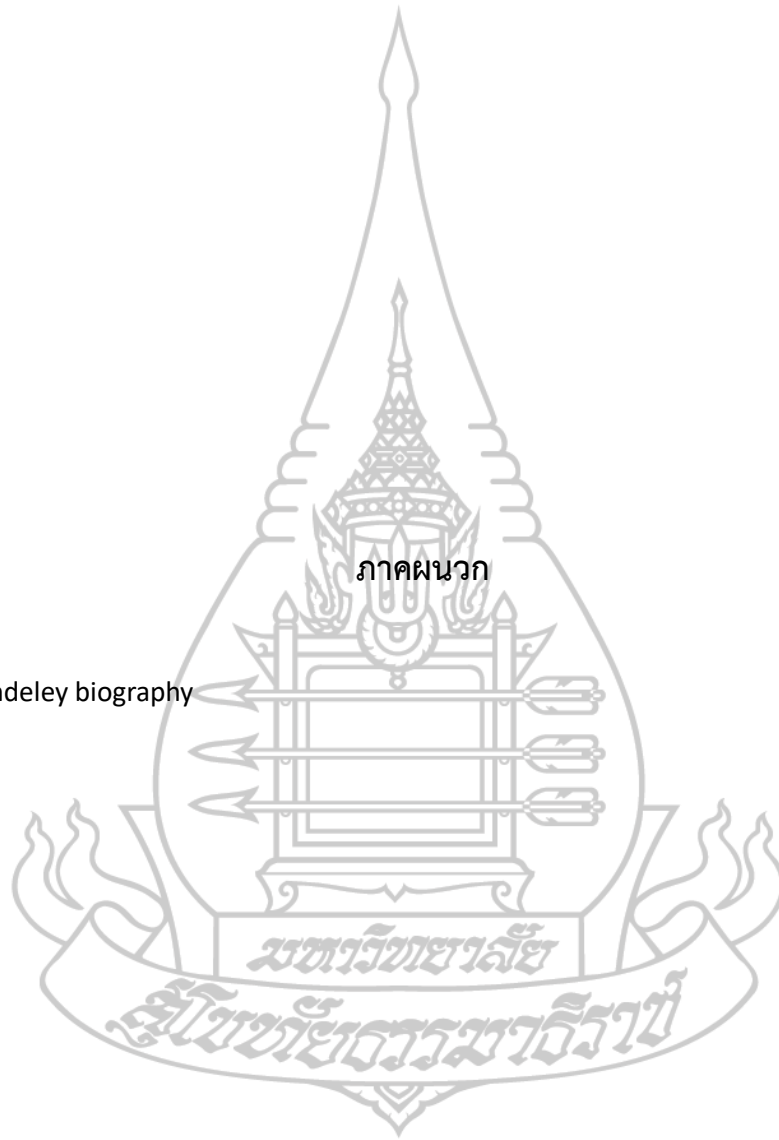
- กนกอร ทองเรือง. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(1), 13-25.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบประเสริฐ ตย์คานนท์. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน. <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/Motivation.htm>.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจค้าปลีก. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โปกส์มีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- จรรยา จิตรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑามาศ โถรัตน์. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(3), 95-113.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 8(1), 167-179.
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐติกร สังข์ธูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. ธนัชการพิมพ์.
- นวรรตน์ อายุยีน. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นรินทร์ดาว ปานยีน. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิภาพร โพธิ์ศรี. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิลุบล ภมร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มันทนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รดา สังข์แก้ว. (2566). *แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนครปฐม. วารสารศึกษิตาลัย, 4(1), 55-68.*
- ริพอรธ ยะโกษ. (2564). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลัดดา ศรสวรรณ์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและระดับของขวัญและกำลังใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์. วารสารบัณฑิตศึกษา, 10 (49), 105-110.*
- วัชรพงษ์ แก้วยาศรี. (2566). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(3), 341-355.*
- วรรัตน์ จันทาโสม. (2563). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่3). ฮาซันพรีนติ้ง.*
- ศุภมาส อังคุโชนิ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2557). *การวิจัยการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมบูรณ์ นาควิชัย.(2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน. Journal of Roi Kaensarn Academi, 2(2), 16-29.*
- สร้อยพร บัวระภา. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สันธยา นันทพรหม. (2558). *การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แนวดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อจัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์ พัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ พัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=2201.
- สุกัญญา จันทร์มณี. (2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนิดา วงศ์ซารี. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการวังโบลด์-ป๋อไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 [งานนิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดบุรีรัมย์ [สารนิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไวยรัตน์ คงทัพ. (2564). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. *Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University*, 1(2), 49-62.
- Abdullah, Ling, Peng (2016). An exploratory analysis of happiness at workplace from Malaysian teachers perspective using performance-welfare model. *International Journal of Asian Social Science*.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. Free Press.

- Anantha Raj, A. & Huam Hon Tat. (2013). *A Study of the Motivation and De - Motivation of Teachers in Primary Schools at the Beginning of the 21st Century*. United kingdom : England Ed. D., (United Kingdom) Open University.
- Barnard, C. L. (1974). *The Functions of Executive*. Harvard University.
- Flippo. (1961). *Principles of Personnel Administration*. McGraw-Hill.
- Gilmer, V.H. (1967). *Applied psychology*. McGraw – Hill Book.
- Good, Carter. V. (1973). *Dictionary of Education*. McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- _____. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manporwer, Personnel Administration*. Jan-feb.
- John Davis, 2020. In Memoriam. *Journal of Agricultural Economics*. *Wiley Blackwell*, 71(2), 625-627.
- Keith Davis. (1967). *Human Relations at Work*. McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1976). *Educational Psychology in the Classroom*. *John Wiley & Sons*.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- McCelland David C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Van Nostrand.
- Moore, D.G. & Robert, K.B. (1962). *Human Relation of Work*. McGraw-Hill.
- Seniwoliba, A. J. (2013). Teacher Motivation and job Satisfaction in Senior High Schools in the Tamale Metropolis of Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review* (ISSN : 2350 -2282). Ghana: University for Development Studies, Tamale.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.
- Vroom, V. H. (1970). *Management of Behavioral and Motivation*. Baltimore: Penguin.
- Wiles Kimball. (1967). *Supervision for Better Schools*. Prentice-Hall.

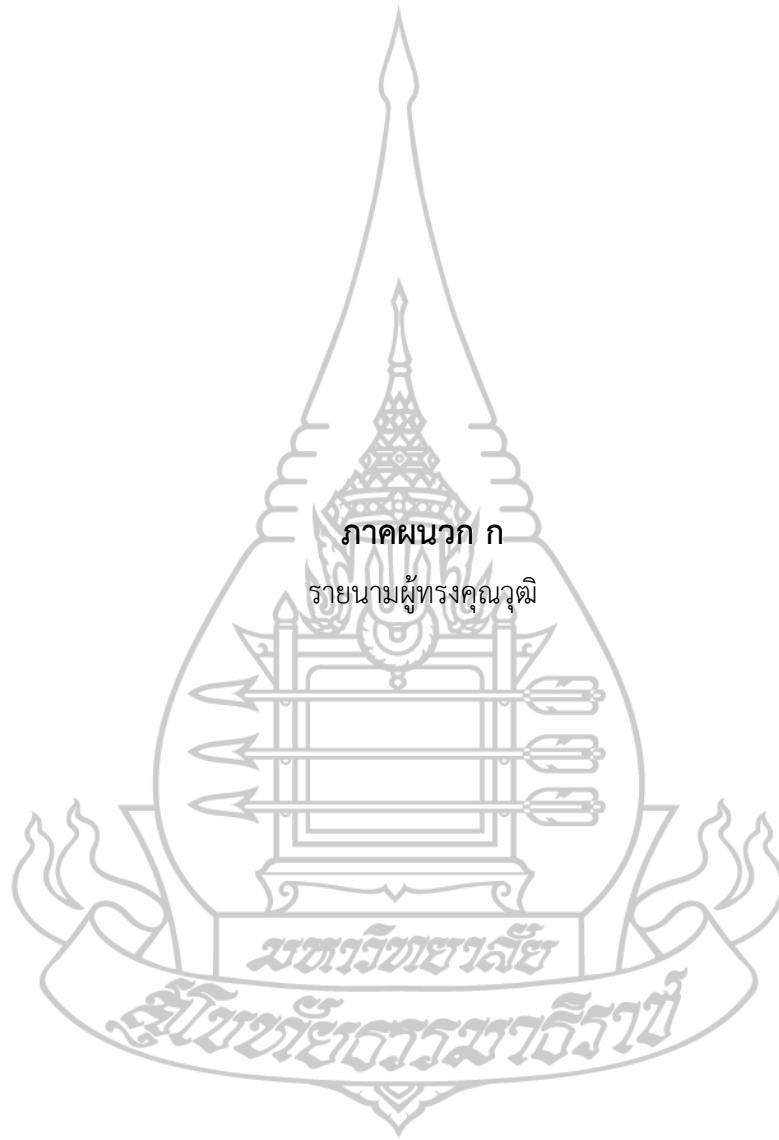


ภาคผนวก

This is Mendeley biography

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก

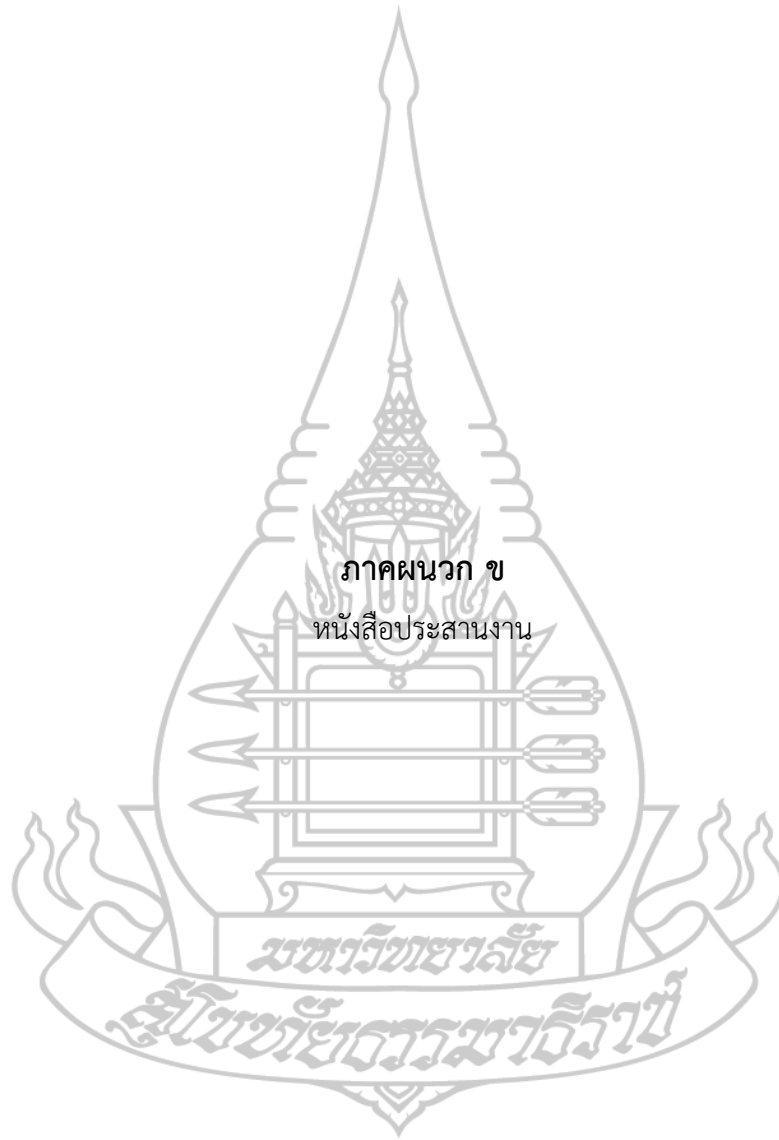
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ชื่อ-สกุล | นายคุณสฤณี รัตนูปกรณ์ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓ |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา |
| 2. ชื่อ-สกุล | ดร.ปฐมพงศ์ ชวาลิต |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา |
| 3. ชื่อ-สกุล | นางสาววรรณิ เทพสุวรรณ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา |
| วุฒิการศึกษา | กศ.ม. (การวัดและประเมินผลทางการศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การวัดและประเมินผลทางการศึกษา |



ภาคผนวก ข
หนังสือประสานงาน

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ อว.0602.16 (บ) / 4-14-

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายคุณุตตยศักดิ์ รัตนูปกรณ์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายอัฐพล ราชวีรฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเวียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิวัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / 414

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.ปฐมพงศ์ ขวาลิต (ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายณัฐพล รัตวิพฤษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / 414

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววรรณิ เทพสุวรรณ (ครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายณัฐพล ราชทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขบวนการและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ ให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์





ที่ อว.0602.16 (บ) / ๕๖4

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางจิรฉัตร ไชยสกุล (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2)

ด้วยนายณัฐพล รัตรีเพ็ญกุล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ในฐานะผู้บริหารการศึกษาในพื้นที่ โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรคือนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๕๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาวสุภาวณี กุศลชู (ศึกษานิเทศก์ชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2)

ด้วยนายณัฐพล รัตริพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ในฐานะนักวิชาการในพื้นที่ โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / 5๐4

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายคุณฤกษ์ รัตนูปกรณ์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 3)

ด้วยนายณัฐพล ราตรีพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรค่อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / 504

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิง อัจฉรา รัตตะมาน (ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดท่าสุทธาราม)

ด้วยนายณัฐพล รัตตรีพิฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ชวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน
ในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ สังสรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / 504

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายอำนาจ ขวัญสุวรรณ (ครูโรงเรียนชุมชนวัดท่าสุธาราม)

ด้วยนายณัฐพล รัตวิพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน
ในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาการจัดการเรียนการสอนของผู้ให้ข้อมูล
โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ สังสรรค่อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891



ที่ อว.0602.16 (บ) / 504

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางสาววิรัชพร แซ่อ้อ (ครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 3)

ด้วยนายณัฐพล วาตรีพฤษ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในการนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาการจัดการเรียนการสอนของผู้ให้ข้อมูล โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรค่อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891

หนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ อว.0602.16 (บ) / 45๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ด้วยนายณัฐพล รัตริพฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ชั่วญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ในกรณีนี้ นักศึกษาจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ซึ่งเป็นลักษณะของการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ จะมิให้เป็น การรบกวนเวลาการจัดการเรียนการสอนของผู้ให้ข้อมูล โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์ แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-834-3891

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2**

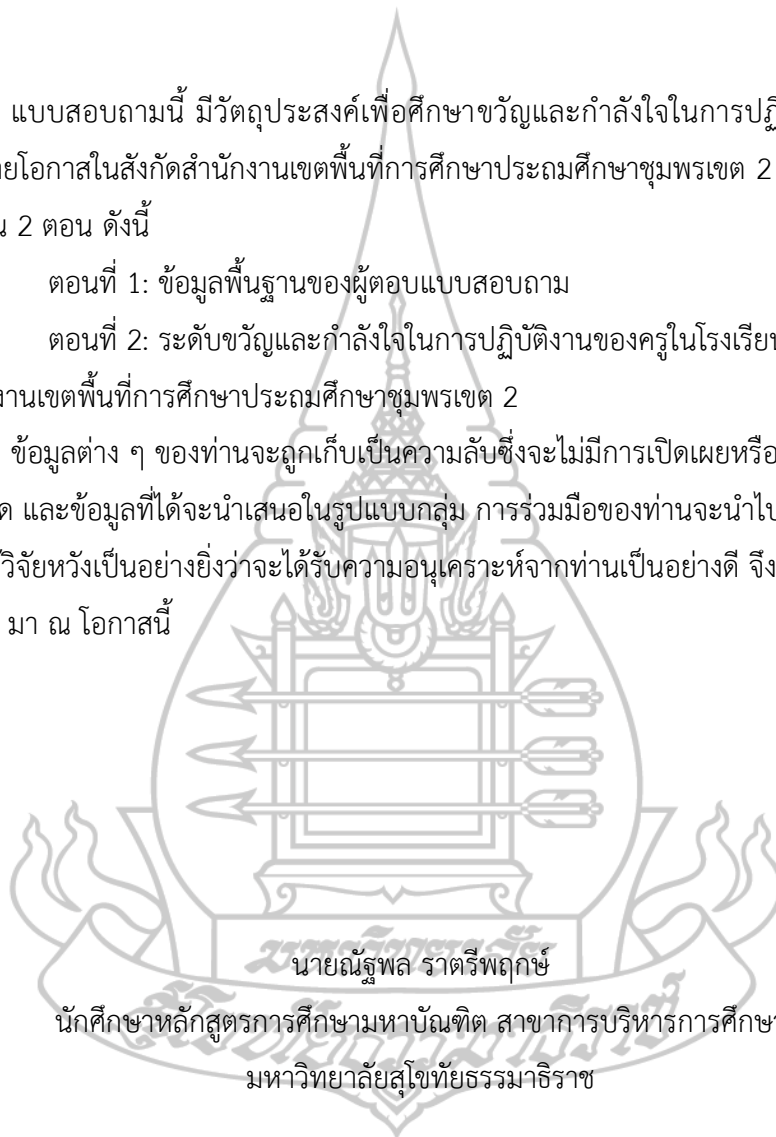
คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีเปิดเผยหรือเผยแพร่ออกไปอย่างเด็ดขาด และข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในรูปแบบกลุ่ม การร่วมมือของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้



นายณัฐพล ราตรีพฤกษ์

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () 21 – 30 ปี
() 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี
() 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() 5 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี
() 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
() ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
() ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)



ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับพฤติกรรม ว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ / การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ					
2	ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
3	ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
4	ครูได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ					
5	ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
6	ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู					
7	ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
8	ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
10	ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา					
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
11	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน					
12	ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
13	ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					
14	ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
15	ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
16	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
17	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
18	ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
19	ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
20	ครู ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
5. ด้านความมั่นคงในงาน						
21	ครูรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					

ข้อ ที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
22	ครูมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้มานานตลอดอาชีพการทำงาน					
23	ครูพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน เห็นว่ามีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต					
24	ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					
25	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
26	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
27	สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
28	สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
29	สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน					
30	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกรักมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน					

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2: สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งจะไม่มีเปิดเผยหรือเผยแพร่ออกไปอย่างเด็ดขาด และข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในรูปแบบกลุ่ม การร่วมมือของท่านจะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นายณัฐพล รัตรีพฤกษ์

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สุโขทัยธรรมมาธิราช

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....เพศ.....อายุ.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. สถานที่ติดต่อสะดวก.....
หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2: สัมภาษณ์ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความมั่นคงในงาน และ 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นคำถามต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่จะช่วยสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการกระตุ้นให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

.....

.....

.....

.....

ด้านการยอมรับนับถือ

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการยกย่องชื่นชมครูที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

.....

.....

.....

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการกระตุ้นให้ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

.....

.....

.....

.....

ด้านความมั่นคงในงาน

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูตลอดอาชีพการทำงาน

.....

.....

.....

.....

ด้านสภาพแวดล้อมในการ

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการจัดการระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น

.....

.....

.....

.....



ขอบคุณสำหรับความร่วมมือ



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2**

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
2	ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
3	ครูสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
4	ครูได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00
5	ครูมีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
6	ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1.00
7	ครูมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องชื่นชม ให้ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
8	ครูได้ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
9	ครูได้รับโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10	ครูได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
11	ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
12	ครูได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00
13	ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	+1	+1	+1	3	1.00
14	ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00
15	ครูได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและเหมาะสมกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
16	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	+1	+1	+1	3	1.00
17	ครูและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติ ซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00
18	ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00
19	ครูและเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมงาน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00
20	ครู ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อที่	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
5. ด้านความมั่นคงในงาน						
21	ครูรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	3	1.00
22	ครูมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ นานตลอดอาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
23	ครูพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน เห็นว่ามีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต	+1	+1	+1	3	1.00
24	ครูมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
25	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
26	สถานศึกษามีอาคารสถานที่และห้องเรียน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00
27	สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
28	สถานศึกษามีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	+1	+1	-1	3	1.00
29	สถานศึกษามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงาน	+1	+1	-1	3	1.00
30	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู.sav


Scale: ALL VARIABLES

^

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.894	30



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายณัฐพล ราตรีพฤกษ์
วัน เดือน ปี เกิด	20 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดชุมพร
ที่อยู่ปัจจุบัน	70/72 ม.6 ต.ทุ่งตะไคร่ อ.ทุ่งตะโก จ.ชุมพร 86220
ประวัติการศึกษา	จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 8 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา จบระดับปริญญาตรี การศึกษาด้านจิต สาขาวิชาสังคมศึกษา จากมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
ประวัติการทำงาน	ครูชำนาญการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 3 ชุมพร

