

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

นางสาวมาลีสา ดุสย์ชาติ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Morale and Willpower in Work Performance of teachers in School under Bang
Khen District Office (Network 19), Bangkok Metropolitan Administration**

Miss. Malisa Doonchad



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

2017

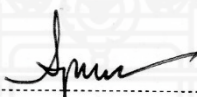
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)
ชื่อและนามสกุล นางสาวมาลิสดา ดุลย์ชาติ
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561

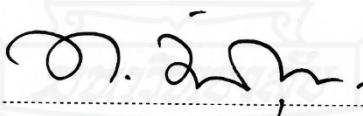
คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.โสภณา สูดสมบุรณ์)



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

ผู้ศึกษา นางสาวมาลีสา คุณย์ชาติ รหัสนักศึกษ 2572300131 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) (2) เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนาและประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน และ (3) ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำนวน 164 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านฐานของเงินเดือนและด้านนโยบาย กฎระเบียบ (2) ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19 ที่มีภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิอุปกรณในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอ จัดกิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ บริหารงานด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค เป็นที่พึงให้คำปรึกษากับครูในทุกเรื่อง รวมทั้งควรจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มค่าครองชีพให้กับครู และการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

คำสำคัญ ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของครู กรุงเทพมหานคร

Independent Study title: Morale and Willpower in Work Performance of teachers in School under Bang Khen District Office (Network 19), Bangkok Metropolitan Administration

Author: Miss Malisa Doonchad ; **ID**2572300131; **Degree** : Master of Education (Educational Administration); **Independent Study advisor:** Dr. Annop Jeenawathena, Assistant Professor; **Academic year** : 2017

Abstract

The purposes of this research are (1) to study teachers' morale and willpower in the schools which were under Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok District Office (branch 19). (2) to compare morale and willpower relating with work performance of the teachers who were under Bangkok metropolitan schools, Bangkok District Office (branch 19). The performance was distinguished from domicile and work experience. (3) To study the concerning policy to support teachers' Morale and Willpower in the schools under Bangkok Metropolitan, Bangkok District Office (branch 19)

The samples used in this study were the teachers from certain schools in Bangkok Bangkok District Office There were 164 students chosen by a stratified random sampling. The instrument used in the research was rating scale questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and T-test.

The results of this research indicated that (1) the level of morale and willpower in work performance of the teachers from the schools under Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok District Office (branch 19), according to the entire performance and each aspect of the performance, was at the high level as the following orders. Firstly, the morale and willpower of work performance was at the highest level. Secondly, the quality of administration, relationship with colleagues, base salary, policy and regulation was the secondary level. (2) The teachers who worked under Bangkok Metropolitan Administration (branch 19), with different domicile and experience in the workplace, had no difference in job morale. (3) The educational administrators of branch 19 should sufficiently provide teaching materials for the teachers, should prepare congratulatory presents for various occasions, should corporate as an organization culture, and should fairly and equally consider for raising salary. The administrators should be dependable counselors for all the teachers. Moreover, the cost of living of the teachers should be increased and the salary of the teachers should be fairly considered.

Keywords: Morale and Willpower Work, Performance of teachers, Bangkok Metropolitan Administration

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระ ฉบับนี้ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถนพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิด เสมอมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ และคณะครูที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ นางรุ่งนภา ขาวเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองบัว นางสาวอาณิศา บุญคำ รองผู้อำนวยการโรงเรียนจินดาบำรุง และนางวรรณิ เมษะมาน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดมงคลวราราม ที่ช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษารวมทั้งให้การแนะนำต่างๆเป็นอย่างดีผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ คณะครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจาก คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระขอมอบให้ผู้สนใจทางการศึกษาทุกท่าน เพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนตลอดไป

มาลิสสา คุณย์ชาติ

สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	9
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน	15
การปฏิบัติงานข้าราชการครู	29
การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19).....	53
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะและประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน	59
ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปการวิจัย	73
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
ข เครื่องมือในการวิจัย	93
ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
ง หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์	107
ประวัติผู้ศึกษา	112

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	47
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา และประสิทธิภาพการทำงาน เพศ อายุ และตำแหน่ง	52
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกเป็นรายด้าน	53
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านสภาพในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	54
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ	55
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ จำแนกเป็นรายข้อ	56
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านคุณภาพการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	57
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านฐานเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ	58
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา	59
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา ด้านสภาพในการทำงาน	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	61
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ.....	62
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะ ด้านคุณภาพการบริหาร	63
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะ ด้านฐานเงินเดือน	64
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	65
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	67
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนโยบายและกฎระเบียบ.....	68
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านคุณภาพการบริหาร.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านฐานเงินเดือน.....	70
ตารางที่ 4.20 ตารางแสดงแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19).....	71



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 หลักเกณฑ์ของทฤษฎี 2 ปัจจัย.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องปรับตัวในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว หรือว่าการทำงาน ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องทำความเข้าใจกับการะงานที่ตัวเองทำอยู่ ทั้งยังต้องปรับตัวให้ทำงานได้กับผู้บังคับบัญชา จะทำอะไรก็ตามต้องมีเหตุจูงใจที่ทำให้ตนเองทำงานได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับนับถือกับคนทั่วไป ต้องมีขวัญและกำลังใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำด้วยใจรัก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 (รายงาน SAR, 2559) ประกอบด้วย 5 โรงเรียน ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้การปกครองสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่ต่างๆ ฝ่ายการศึกษาของสำนักงานเขต ควบคุมดูแล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละเครือข่าย นโยบายในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนแต่ละเครือข่าย ต้องขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของแผนนโยบายของผู้ว่ากรุงเทพมหานคร ตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจะ คัดเลือกผู้เรียนที่เข้ามาศึกษาไม่ได้ ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดที่ 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตราที่ 10 ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐบาลต้องจัดอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย บางครั้งมีนักเรียนที่ย้ายจากต่างจังหวัดเข้ามาเรียนตามพ่อแม่ที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร โรงเรียนต้องรับไว้ นอกจากนี้โรงเรียนต้องทำหน้าที่ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีงานในด้านอื่นๆเข้ามา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองที่ต้องคอยติดตามข่าวสารอยู่ตลอด การดำเนินงานตามนโยบายทางการศึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2557) ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ มีโครงการกิจกรรมต่างๆเข้ามามากมายให้โรงเรียนดำเนินการปลูกฝังให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และทักษะในการดำเนินชีวิต อีกทั้งการปลูกฝังให้เกิดคุณธรรมตามค่านิยม 12 ประการตามนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง เมื่อมี

การเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษา แนวนโยบายของการบริหารงานก็เปลี่ยนไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ในเรื่องของการศรัทธาและการขัดแย้งในการทำงานย่อมเกิดขึ้นอย่างแน่นอนทั้งครูและผู้บริหาร และขัดแย้งในนโยบายการบริหารในสมัยผู้บริหารคนละคนกันอุปนิสัยใจคอย่อมแตกต่างกันและบุคลิก การทำงานก็แตกต่างกัน

กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ(สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2552) โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานดำรงตำแหน่งคราวละ4ปีนับตั้งแต่วันเลือกตั้งได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนากรุงเทพมหานครในปีอนาคตในระยะเวลาอีก 20 ปี พ.ศ. 2575 เป็นมหานครแห่งเอเชียกรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นเป็นมหานครแห่งเอเชีย ที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสังคมในภูมิภาคอาเซียน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ทั้ง6ด้านได้แก่ 1) มหานครปลอดภัย 2) มหานครสีเขียวสะดวกสบาย 3) มหานครสำหรับทุกคน 4) มหานครกะทัดรัด 5) มหานครประชาธิปไตย 6) มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพมีความรู้คุณธรรมและทักษะในการดำรงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับทุกคน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในสองด้านด้านที่หนึ่งในการกระจายโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและเสมอภาค ด้านที่สองการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559) สภาพที่เป็นจุดอ่อนได้แก่โครงสร้างการบริหารการศึกษาที่มีหลายระดับทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน สำนักการศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่ไม่สามารถดำเนินการได้เองทั้งหมด ครูมีภาระงานหลายหน้าที่ทั้งบทบาทการสอนและสนับสนุนของหน่วยงานอื่นๆในกรุงเทพมหานครขาดแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูมืออาชีพทำให้การพัฒนาครูไม่เป็น ระบบคุณภาพนักเรียนด้านวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และประเด็นที่เป็นอุปสรรคในเรื่องของนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ขาดความต่อเนื่องการแต่งตั้งผู้บริหารใช้เวลานานขาดประสิทธิภาพในการทำงานสภาพแวดล้อมทางสังคมกรุงเทพมหานครมีความเสี่ยงที่นักเรียนจะติดยาเสพติดท้องในวัยเรียนและในเรื่องของอุบัติเหตุสุขภาพเศรษฐกิจของครอบครัวนักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลบุตรหลาน การเคลื่อนย้ายอพยพประชากรแรงงานต่างด้าวแรงงานไทยเกิดปัญหาในการบริหารจัดการทั้งงบประมาณและการจัดการเรียนการสอน ในขณะเดียวกันจำนวนครูในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ได้ขอโอนย้ายกลับไปรับราชการในภูมิลำเนาเดิมเป็นจำนวนมาก จากรายงานการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 การโอนย้าย 3 ปี ย้อนหลังเฉลี่ยแล้วใน 1 ปีไม่ต่ำกว่า 340 คนทำให้เกิดผลกระทบให้

อัตราค่าจ้างครูของกรุงเทพมหานครขาดแคลนและไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน อีกทั้งส่งผลให้ กรุงเทพมหานครต้องจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุข้าราชการครูเข้ามาใหม่ ซึ่งต้องใช้จ่ายงบประมาณอีกเป็นจำนวนมาก และที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ก็มีแนวโน้มจะขอย้ายกลับบ้านเกิดอีกจำนวนไม่น้อย ทั้งยังมีการปรับลดเงินรางวัลประจำปีลง ส่งผลให้ครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เกิดความรู้สึกในการทำงานที่ตึงใจและมุ่งมั่นลดน้อยลง ทั้งยังรับภาระค่าครองชีพและการจราจรที่ติดขัดในสังคมเมืองกรุงเทพมหานครที่วุ่นวาย ซึ่งค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.69) กล่าวว่าไว้ว่าขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ คนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรืองานล้มเหลวได้ ดังนั้นในการสร้างขวัญและกำลังใจครูจะช่วยให้ครูมีความรู้สึกรักและเหมือนเป็นเจ้าของโรงเรียน รับทราบรายละเอียดต่างๆของโรงเรียน ให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ รักความเป็นครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่อยากย้ายกลับบ้านต่างจังหวัดมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนเป็นคนดีสู่สังคม ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเกิดการทุ่มเทกำลังความสามารถให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ในสภาพปกติของงานด้านต่างๆ ที่ไม่น่าสนใจ ไม่ท้าทาย น่าเบื่อหน่าย ที่ครูจำเป็นต้องทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไป ในการสร้างขวัญและกำลังใจครู จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องใส่ใจและหาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจครูเพื่อให้ครูทำงานได้ประสบความสำเร็จสูงสุด โดยมีเป้าหมายในการสร้างขวัญและกำลังใจที่เน้นให้ครูได้ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ อีกทั้ง โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เครือข่ายที่ 19 ทั้งหมด 5 โรงเรียน ก็เช่นเดียวกัน มีขนาดแตกต่างกัน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน ในทุกทุกปีการศึกษาจะมีการร่วมประชุมวางแผนการยกระดับในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนร่วมกัน แต่ผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ สืบเนื่องจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีที่ผ่านมาต่ำกว่าระดับประเทศ ในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูที่สอนยังขาดขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและร่วมใจกันพัฒนานักเรียนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ที่สูงขึ้นในอนาคต หากครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะดี พัฒนาการที่ดีขึ้นตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพตามลำดับ

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องข่ายที่ 19 จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนยังสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ผลผลิตจากการทำงานจะมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของโรงเรียน ที่มีขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการปฏิบัติงานของครูและยังชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนได้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์แบบในการผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพผู้ สังกมตลอดไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

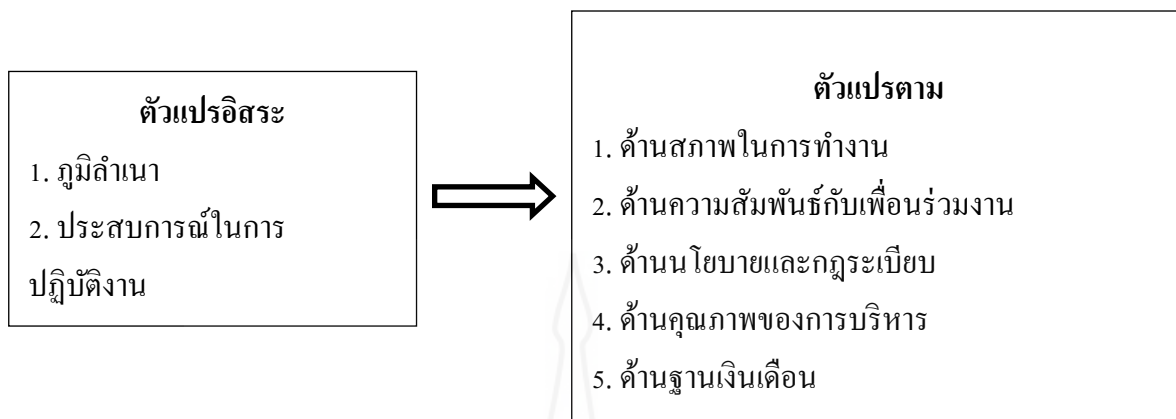
2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะและประสบการณ์การ ในการปฏิบัติงาน

2.3 ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19)

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยใช้กรอบทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก อ้างถึงในชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557,น.154) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จำนวนเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านสภาพในการทำงาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ
- 4) ด้านคุณภาพของการบริหาร
- 5) ด้านฐานเงินเดือน

4.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำนวน 278 คน

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ภูมิสำเนา แบ่งเป็น 1) พื้นที่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และ 2) จังหวัดอื่นๆ

- 2) ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 1) การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และ 2) การปฏิบัติงานที่มากกว่า 5 ปี

4.3.2 ตัวแปรตาม คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านสภาพในการทำงาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ

4) ด้านคุณภาพของการบริหาร 5) ด้านฐานเงินเดือน

5. นวัตกรรมเฉพาะ

5.1 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) เกี่ยวกับสภาพงานที่ทำอยู่ ความกระตือรือร้น การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความต้องการก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพในการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ 4) ด้านคุณภาพของการบริหาร และ 5) ด้านฐานเงินเดือน

5.1.1 ด้านสภาพในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน มีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพียงพอ เหมาะสมตามความต้องการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในโรงเรียน ในห้องเรียนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศและเอื้อต่อการทำงาน ความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง

5.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การให้ความสนใจ ความเชื่อมั่นความเป็นกันเองให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นมิตรที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ในการไม่นิินทาและใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างตามโอกาสมีความจริงใจสามารถเก็บความลับได้ และให้คำแนะนำที่ดีเมื่อมีปัญหาและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5.1.3 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติงาน และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียนชัดเจน กฎ ระเบียบในการทำงานของโรงเรียนเหมาะสมในการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนและ เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม

5.1.4 ด้านคุณภาพของการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหาร ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ มีการบริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงาน

เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจอย่างสม่ำเสมอ

5.1.5 ด้านฐานเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพียงต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว เพียงพอและไม่เดือดร้อนเรื่องเงิน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

5.2 ครูในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (เครือข่ายที่ 19) หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้การควบคุมดูแลจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน มีทั้งหมด 5 โรงเรียนดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์และ โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม โรงเรียนประชาภิบาล และโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนบ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ)

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ของการวิจัย ขวัญและกำลังใจครู ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

6.1 นำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ครูให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเต็มใจในการทำงาน มีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

6.2 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเขตพื้นที่ ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตบางเขน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับครูได้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเต็มใจในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรของตน ให้ประสบความสำเร็จ

6.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ทบทวนการสร้างขวัญและกำลังใจ ในหน่วยงานของตน และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปใช้ในทิศทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เป็นหมู่เป็นคณะ สามัคคีกลมเกลียวกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงในการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
 - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ขวัญและความสุขในการทำงาน
 - 1.4 การเสริมสร้างขวัญในการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 สภาพในการทำงาน
 - 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3 นโยบายและกฎระเบียบ
 - 2.4 คุณภาพของการบริหาร
 - 2.5 ฐานเงินเดือน
3. การปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 - 3.1 การปฏิบัติตน
 - 3.2 การปฏิบัติงาน
 - 3.3 การปฏิบัติราชการ
 - 3.5 งานบริหารวิชาการ
4. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 4.1 ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 4.2 การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 4.3 โรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กรถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะสามารถสร้างผลงานให้กับองค์กรนั้นได้เป็นอย่างดี ได้ได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานเกิดวินัยในตนเองปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและเกิดคุณภาพในการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ ได้

1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีตัวตน มีอยู่ในชีวิตของคน มาตั้งแต่เกิด โดยเชื่อว่าถ้าคนมีขวัญอยู่กับตัวก็จะเป็นสิริมงคลจะสุขภาพสบายใจ จิตมั่นคง ถ้าคนตกใจเสียขวัญก็จะออกจากร่าง

ชร สุนทรายุทธ (2553, น.168) กล่าวถึงขวัญ ว่าเป็นความต้องการของบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกัน ความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ขวัญเป็นการยอมรับของกลุ่มทำงาน 2) บุคคลมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และ 3) บุคคลมีความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ (2560, น.19-33) กล่าวถึงกำลังใจว่าเป็นกำลังใจที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลและจะแสดงออกมาในทางสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์เมื่อถึงคราวจำเป็น กำลังใจจะเกิดขึ้นในสภาพจิตใจที่รุนแรงหรือสะเทือนใจอย่างหนัก ทำให้โกรธ เกลียด กลัว หึงหวง ริษยา ส่วนเป็นกำลังใจแต่เป็นไปในทางให้โทษ จะเกิดขึ้นได้เอง ส่วนกำลังใจที่ให้คนจะเกิดจากดวงจิตที่ผ่องแผ้วเข้มแข็งหนักแน่น จะเกิดจากการปลูกสร้างขึ้น อาจกล่าวได้ว่า กำลังใจนั้นเป็นสิ่งที่ “พอใจในเบื้องหลัง-มีหวังในเบื้องหน้า” กำลังใจจะเป็นผู้รับใช้ที่ซื่อสัตย์ เป็นมิตรที่ดีที่สุด โดยเฉพาะในยามที่ประสบโชคร้ายหรือตกทุกข์ได้ยากเพื่อนที่ดีที่สุดในตอนนั้นก็คือกำลังใจ

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.69) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการทำงานว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เช่นคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรืองานล้มเหลวได้

จากความหมายของขวัญดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ เกี่ยวกับสภาพงานที่ทำอยู่ ความกระตือรือร้น การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความมุ่งมั่น การต้องความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากที่ช่วยให้บุคลากรรักษากิจกรรม และยินดีที่จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ต่อองค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2553, น.169) ให้หลักการสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรงคนที่มีความรู้ดีแต่มีขวัญในการทำงานที่ไม่ดีก็จะไม่แสดงความสามารถออกมาได้เต็มที่ โดยขวัญ ของบุคลากร และกลุ่ม จะดีหรือไม่ดี สืบเนื่องจากบุคลิกภาพของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้นก็สำเร็จ การให้รางวัล เลื่อนขั้น ตำแหน่ง หากเหมาะสมย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะส่งผลถึงความพอใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และสุดท้ายสุขภาพกายและจิตของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อการขวัญและกำลังใจในการทำงานเช่นกัน

พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ (2560, น.19-33) กล่าวว่า กำลังใจในการทำงานหมายถึงความขยันขันแข็งไม่เกียจคร้าน ความขยันขันแข็งเป็นกำลังใจสำคัญอย่างหนึ่ง และความเกียจคร้านเป็นสัญลักษณ์ของความขาดหรือบกพร่องทางกำลังใจ โดยธรรมชาติได้สร้างให้มนุษย์มีกำลังใจในการทำงาน มีความขยันขันแข็งมาโดยกำเนิด ผู้ที่มีความเกียจคร้านฝืนฝืนกฎธรรมชาติธรรมชาติก็จะลงโทษให้มีความอ่อนแอ ไม่แข็งแรง ไม่มีกำลังในการต่อสู้กับโรคภัยไข้เจ็บ ป่วยบ่อยก็ป่วยมาก และในที่สุดก็อายุสั้น คนที่มีอายุยืนยาวเป็นคนที่มีความขยัน โดยนิสัย

นรา สมประสงค์ (2556, น.7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจที่เกิดจากการจูงใจของบุคลากรในองค์กรว่า บุคลากรจะเต็มที่ในการทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในงานมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการ ความพอใจหรือจูงใจมากระตุ้นให้เขาทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านการบริหาร สิ่งจูงใจจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน บุคลากรจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือ รักและศรัทธาในองค์กรเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์และองค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูง

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.69) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีขวัญและกำลังใจดี จะให้ความสำคัญขององค์กร ก่อให้เกิด ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความภูมิใจ เกิดความสามัคคี ลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน บุคลากรเกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนา เคารพในกฎระเบียบของบุคลากรในองค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในองค์กร องค์กรเข้มแข็งสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงและหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รักใคร่สามัคคีมีการทำงานแบบร่วมใจกัน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าต่อไปโดยเฉพาะคุณครูถ้ามีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีคุณภาพออกสู่สังคมภายนอกอย่างมีศักยภาพ

1.3 ขวัญและความสุขในการทำงาน

ในการทำงานขององค์กรนั้นจะวัดภาพความสำเร็จขององค์กรได้โดยดูจากประสิทธิภาพ และผลกำไรที่ได้ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าองค์กรนั้นมีสภาวะการทำงานเป็นอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมกันสร้างผลผลิตของงานนั้นมีสภาพเป็นอย่างไร มีความสามารถมากน้อยแค่ไหน ในการทุ่มเททำงาน ได้อย่างมีความสุข ซึ่ง ธร สุนทรายุทธ (2553, น.167-194) ได้กล่าวถึงขวัญและความสุขในการทำงาน ว่า ขวัญ สามารถช่วยอธิบายสภาวะจิตใจของบุคคลในการทำงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจ และความสุข หากพนักงานมีขวัญดี พร้อมทั้งจะทำงานผลงานก็ออกมาดี พนักงานมีความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน จะขอกกล่าวถึงขวัญ และความสุขในการทำงานให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1.3.1 ขวัญ เป็นความรู้สึกส่วนบุคคล มักพบในพนักงานระดับล่าง คนที่มีขวัญดีสังเกตได้จาก ความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานตามข้อบังคับ พยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ ส่งผลดีต่อองค์กร หากพนักงานขวัญไม่ดี ส่งผลให้ท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยๆ ไม่อยากรับผิดชอบ พิจารณาได้ดังต่อไปนี้

- 1) คนขวัญดี จะเป็นคนที่มีความสามารถในการทำงานตามจุดมุ่งหมายสำเร็จ การสร้างขวัญต้องมุ่งไปที่ งาน พนักงาน และคุณภาพของหัวหน้างาน
- 2) ขวัญของบุคคลกับขวัญของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน กลุ่มมีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญบุคคล

3) การศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานควรศึกษาในเชิงปริมาณและคุณภาพจะ
ได้ทราบถึงขวัญของพนักงานเป็นอย่างดี

4) การศึกษาขวัญที่มีระดับต่ำ พบว่ามีความสัมพันธ์ 5 อย่าง ได้แก่

1) ประสิทธิภาพต่ำ 2) มีข้อผิดพลาดจากผลงานส่งผลกระทบต่อลูกค้า 3) เปลี่ยนงานบ่อย 4) มา
ทำงานสาย 5) ขาดงานบ่อย เป็นสัญญาณเตือนว่ามีขวัญระดับต่ำแรงแก้ไข

5) ขวัญของบุคคลทำนายพฤติกรรมกลุ่มได้ มีความเกี่ยวข้องกัน

6) การสร้างขวัญของบุคคลและกลุ่มต้องเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม มี
แหล่งนัดพบ การแนะแนว กระบวนการกลุ่ม พัฒนาจิตใจให้รักและผูกพันองค์กร

7) ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญของบริษัทหรือพนักงานที่ประสบ
ความสำเร็จ

1.3.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง คนที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข ที่ทำงาน
นั้นต้องนำอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ มีวัฒนธรรมในการทำงานอย่างมีความสุข ที่ประกอบด้วย บังคับ
ภายในแลภายนอก ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ สุขภาพ ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว งาน เพื่อน
และสังคมรอบด้าน ความมีอิสระส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนบุคคล

1) ความสุขในความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว หมายถึงการมีบรรยากาศ
ความสุขในครอบครัว ปลอดภัย อบอุ่น สบายใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือความสุขทางกายได้แก่
วัตถุเงินทองคนอื่นทำให้ไม่ได้และความสุขทางใจเกิดจากความสุขจากการกระทำ การทำบุญกุศล
การทำความดีการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นความสุขที่ทำเองไม่ต้องรอให้ใครทำให้ บังคับที่ทำให้เกิด
ความสุขในครอบครัวเกิดจากความรัก ความนับถือ ความซื่อสัตย์กัน ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อการกระทำของสมาชิก การใช้ปัญญา
แก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารกันอยู่เสมอ การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัว เพื่อความสุขใน
ครอบครัว สมาชิกต้องรู้จักหน้าที่ของตัวเอง

2) ความสุขในการทำงานเพื่องาน เป็นการทำงานอย่างมีความสุขทำงานเพื่อ
งานมีเป้าหมายอยู่ที่งานนั้นประสบความสำเร็จ คุณค่าในการทำงานเป็นจริยธรรมความดีงามสมาชิก
ไม่วอกแวก งานมีประสิทธิภาพ ผลงานยอดเยี่ยม การทำงานเพื่องานหรือหน้าที่ที่บริสุทธิ์เป็น
จริยธรรมสากลมีอยู่อย่างได้แก่ 1) ความสงบสุข 2) ความเต็มของความเป็นมนุษย์ 3) หน้าที่ที่บริสุทธิ์
4) เมตตาสากล รักคนทั้งโลกด้วยปัญญา 5) อิศราภาพ หน้าที่ที่บริสุทธิ์คู่กับหน้าที่ประยุกต์ การทำงาน
แล้วหวังผล หากได้รับค่าตอบแทนน้อยก็จะขาดกำลังใจในการทำงาน

3) ความสุขในการมีสุขภาพดีเป็นการแสดงบังจัญสุขภาพที่มีทั้งกายจิตและ
ปัญญาใช้งานได้ดีและมีอายุยืนไม่เจ็บใครได้ป่วยโดยต้องรู้จักตนรู้ประโยชน์ของอาหารออกกำลัง

กายรู้โทษของอาหารรื้อองค์ประกอบของสุขภาพ ปฏิบัติทางกาย ทางจิตและปัญญาให้พอดีต่อเนื่องยาวนาน

4) ความสุขกับการมีฐานะทางเศรษฐกิจผู้ที่มีฐานะสามารถประยุกต์หลักศาสนาเข้ากับการเป็นผู้มีฐานะ โดย 1) ขยันมันเพียร 2) รักษาทรัพย์ที่ได้มา 3) คบคนดีเป็นมิตร 4) มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ซึ่งคนไทยในปัจจุบันจะมองว่าความสุขของเขาขึ้นอยู่กับว่ามีเงินมีทองไม่มีหนี้สิน ที่แตกต่างจากคนชาติตะวันตกมาก เพราะคนไทยต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต

จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานจะส่งผลให้บุคคล องค์กร นั้นทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นำมาซึ่งคุณภาพงานและประสิทธิภาพ องค์กรไหนที่พนักงานทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีก็จะประสบความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่อย่างยาวนาน

1.4 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล อายุ เพศ บุคลิกภาพ ของบุคคลนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างราบรื่น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเด็นนี้ไว้สรุปได้ดังนี้

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.70-71) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะขวัญและกำลังใจ กับพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีลักษณะดังนี้ 1) พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีขวัญและกำลังใจดี บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานจะเป็นบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร พร้อมทุ่มเทช่วยเหลืองาน เต็มใจปฏิบัติงานพิเศษ ทั้งในยามฉุกเฉิน หรือในยามพิเศษต่างๆ มีความรักความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงานฉันท์มิตร มีความศรัทธา เชื่อมั่นซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ผู้บริหารและองค์กร 2) พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดี ดังนี้บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีจะมีพฤติกรรมเฉื่อยชา เบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดการขัดแย้งกันในการทำงาน มีข้อผิดพลาด บกพร่องบ่อยครั้ง ไม่สนใจกฎระเบียบขององค์กร แสดงอาการที่ไม่สุภาพ ขาดความเคารพเชื่อฟัง มาทำงานสาย ลางานและขาดงานขึ้นเรื่อยๆ ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงอาการไม่สุภาพ และมีกริยาเยินชากับผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีบัตรสนเท่ห์ ข้าวถือ และการร้องเรียนบ่อยขึ้น

นอกจากนี้ ค่านาย อภิปรัชญาสกุล ยังได้กล่าวถึงเทคนิคในการเสริมสร้างความพอใจ การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้นมีหลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นฐานของบุคลากร ควรเลือกวิธีที่เหมาะสม ดังนี้ 1) การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารต้องกระตุ้นให้

บุคลากร ได้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร 2) มอบหมายงานตามความถนัด ตามความสามารถ จะทำให้ได้งานที่พัฒนา สร้างสรรค์สิ่งดีๆ 3) เปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจ มีแหล่งสนับสนุนการให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ 4) การให้ค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม 5) มีการกำหนดมาตรฐานในการวัดผลสำเร็จของงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 6) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการหาวิธีจูงใจให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ ดังนี้ เมื่องานมีปัญหาต้องคอยช่วยเหลือ ด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ให้ความอิสระในการมอบหมายงาน ให้ความสนใจผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความปลอดภัย สะดวกสบาย มีสวัสดิการต่างๆ ยุติธรรมกับทุกคน ประธานการได้รับประโยชน์ขององค์กรอย่างเกื้อกูลกัน ให้โอกาสในการร้องทุกข์หรือแสดงความคิดเห็น ใจกว้าง หนักแน่น ไม่เกรี้ยวกราด ยกย่องชมเชยผู้ที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และจริงใจ ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการศึกษอบรม หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้เหมาะสม ทันสมัย

สมชาติ กิจยรรยง (2560, น.158) กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้กับคนงานให้สูงขึ้นนั้น เป็นการกระทำเพื่อให้คนงานพอใจแล้วก็มีขวัญดี งานราบรื่น เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาคำตอบเพื่อผูกมนุษย์ไว้กับองค์กร มีวิธีการดังต่อไปนี้ 1) การเลือกคนงาน ควรกระทำโดยพิถีพิถันและรอบคอบเลือกให้เหมาะกับงานตามความถนัดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ไม่สิ้นเปลืองกำลังคน พพอใจทำงานตรงความรู้หรือประสบการณ์ 2) แนะนำคนงานให้รู้จักงานใหม่ของเขาอย่างถูกวิธี ทำให้จิตใจเขาสบายไม่หนักใจ ไม่ปล่อยให้เรียนรู้จากประสบการณ์ หรือสังเกตการณ์เช่นการใช้เครื่องมือควรแนะนำโดยละเอียด 3) คนงานทุกคนควรได้รับการเอาใจใส่ ชมเชยจากฝ่ายจัดการบ้างเป็นครั้งคราวตามหลักจิตวิทยาคนจะชอบคำชมชอบคำที่ไพเราะถ้าหากไม่ชมเวลาประสบความสำเร็จแล้วอาจจะเฉยชาผิดหวังน้อยใจไม่ชมจนพำเพื่อเกินไป 4) ฝ่ายจัดการควรสังเกตดูว่าข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติต่อคนงานคนงานรู้สึกอย่างไรและควรเขียนในลักษณะขอความร่วมมือไม่เอาเปรียบชี้แจงให้เข้าใจ 5) คนงานควรมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานบ้างเช่นการประชุมต่างๆ ในโอกาสสำคัญสำคัญการแนะนำสินค้าใหม่การให้พนักงานใส่เสื้อสีตามแผนกต่างๆ 6) การกระทำทุกอย่างที่จะทำให้คนงานเกิดความมั่นใจในงานและไว้กังวลบอกถึงความมั่นคงในอนาคตของธุรกิจมีหลักประกันมีสวัสดิการจะให้มีความสุขภาพแรงงานเป็นต้น 7) ฝ่ายจัดการควรปฏิบัติต่อคนงานด้วยความยุติธรรม 8) ควรให้คนงานแต่ละคนได้รู้สึกภูมิใจในงานและสถานที่ทำงานของเขา สนุกไม่เบื่อหากคนอื่นทำได้ยากภูมิใจในสถานที่ทำงานติดแอร์ ปูพรม มีเพลงฟัง มีชื่อเสียงดี

9) การจัดการแผนงานการกำหนดหน้าที่การทำงานของคนงานต้องทำให้ชัดเจนอย่าให้เกิดการสับสนหรือขัดกันคนคนเดียวไม่ควรมีนายหลายคนใครทำหน้าที่อะไรให้ระบบให้ชัดเจนอย่าให้ญาติมาตั้งงานแทนหัวหน้า 10) ควรมีโอกาสทางสังคมบ้างเพื่อความเป็นกันเองในหมู่คณะให้เกิดความสามัคคีเช่นการทัศนจรการบริจาคการแข่งขันกีฬาภายใน เป็นต้น

พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ (2560, น.19-33) กล่าวไว้ว่า กำลังใจในการทำงานนั้นสามารถสร้างขึ้นได้โดยการขจัดนิสัยเกียจคร้าน เพื่อให้นิสัยที่ยั่งยืนแข็งแรง และพากเพียรพยายามกลับมา โดยพิจารณาแยกเป็น 4 ประการ ดังนี้ 1) การอบรมในทางที่ถูก ที่ต้องสร้างให้เกิดตั้งแต่ยังเด็กนั่นคือการสร้างนิสัยให้ช่วยตัวเอง การอบรมให้เขาได้รู้จักช่วยตัวเอง จะช่วยได้ในกรณีที่เขาไม่สามารถช่วยตัวเองได้ และจะต้องตั้งเงื่อนไขว่าช่วยเพื่อให้เขาช่วยตัวเองได้ในภายภาคหน้า 2) การรู้จักค่าของเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในจริยวัตรของมนุษย์ อย่าให้เวลาล่วงไปโดยเปล่าประโยชน์ ต้องตีราคาค่าเวลาให้สูงเหมือนการเสียทรัพย์ เสียโอกาส เสียหนทางแห่งการก้าวหน้า และการสูญเสียในทุกอย่างที่เราจะโทษผู้อื่นไม่ได้ นอกจากตัวเราเอง 3) ความเข้าใจในเรื่องโชคชะตา ที่นำไปสู่ความเกียจคร้านหรือบกร่องทางกำลังใจ คือการน้อยเนื้อต่ำใจในโชคชะตาของตนเองแม้จะเป็นผู้กำเนิดต่ำต้อย ก็มีหนทางในการทำความคิดได้ไม่แพ้ผู้ที่กำเนิดสูงส่ง ไม่โทษตัวเองเราเลือกเกิดไม่ได้ ไม่ใช่ความผิดของเรา ไม่ใช่ความชั่วร้าย ไม่ใช่เรื่องน่าอาย แต่เรื่องที่น่าอายคือการที่เราไม่ได้ทำความพยายามอย่างที่ควรทำ เราสามารถใช้กำลังใจในการทำงาน ในการค้นคว้าหาความรู้ พากเพียรพยายามแข่งขันกับโชคชะตาได้ 4) ความเข้าใจในเรื่องอุปสรรคและความผิดพลาด ชีวิตที่ไม่เคยเผชิญกับปัญหาอุปสรรคไม่มีทางที่จะก้าวหน้า บุคคลที่เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายๆอย่างสามารถฟันฝ่าอุปสรรคนั้นได้แม้จะใช้เวลานาน เพราะเขามีความคิดว่าอุปสรรคข้างหน้ายังมีอีกเยอะการได้พบอุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดาที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าของชีวิต

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีแนวทางที่เรียบง่ายภายใต้พื้นฐานของบุคลากร องค์กร ต้องเลือกวิธีที่เหมาะสม โดยผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้นจะเป็นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า ควรศึกษาและหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อองค์กรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดีต่อไปในอนาคต

2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บางปัจจัยอาจมีความสำคัญมาก บาง

ปัจจัยอาจมีความสำคัญน้อยหรืออาจไม่สำคัญเลยก็ได้ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต้ององค์กรต่อคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร นโยบายและกฎระเบียบ รวมทั้งฐานของเงินเดือนที่จะทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายด้วยดี ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ สรุปได้ดังนี้

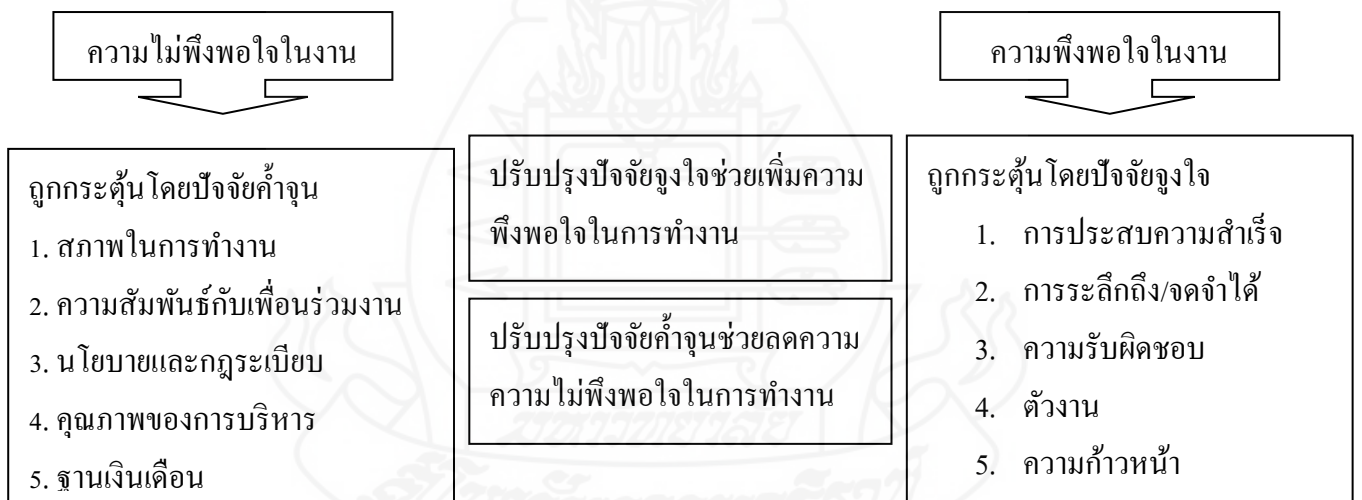
คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, น.70) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงขององค์กร วัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบายขององค์กร ความพึงพอใจต่องาน การได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพของบุคลากร ระบบการตอบแทนในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

นรา สมประสงค์ (2555, น.8-29) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของเฮอริซเบอร์ก ว่ามีชื่อเสียงต่างกันตามความนิยม เช่นทฤษฎีสองปัจจัยมี ปัจจัยจูงใจกับ ปัจจัยก่อกวนซึ่งได้อธิบายไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลมีอยู่ในตัวอยู่แล้วที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ 2) ปัจจัยก่อกวน เป็นปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็นโยบายขององค์กร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดไปจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานได้ ดังนั้นการให้ความสนใจต่อปัจจัยก่อกวน จึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม

อรรณพ จินะวัฒน์ (2556, น.22-25) ได้กล่าวถึงงานการบริหารการศึกษา ที่ครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องพยายามบริหารงานทั้ง 4 ด้านให้บุคลากรทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างมีความสุข และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การใช้ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง การปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เกี่ยวกับการใช้ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานตามแผนงานการบริหารที่วางไว้ ในการการสร้างขวัญและกำลังใจ ครูที่มีสภาพจิตใจที่เป็นสุขเพราะได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี สถานศึกษาอาจมีการสร้างขวัญและกำลังใจได้โดย 1) การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกคน 2) มีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมและมีมาตรฐาน 3) มีระบบการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างอย่างเป็นธรรม 4) เกิดความพึงพอใจในการทำงานตรงความรู้สึกความสามารถ ทำงานด้วยใจรักอย่างมีคุณภาพ 5) ครูและบุคลากรเกิด

ความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญยิ่งของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติครู
6) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องเคารพนับถือกัน ให้ความคุ้มครอง อบอุ่น เมตตา
โอบอ้อมอารี วางตนพอดีเพื่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อประโยชน์แก่
ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2557, น.152-153) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก
เฮิร์ทเบิร์ต และคณะ แบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ตั๋วงาน การจดจำได้ความก้าวหน้า และความ
รับผิดชอบ เป็นการคิดเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องาน โดยจะให้ความสำเร็จในระยะยาว เป็นปัจจัย
ภายใน หากความพึงพอใจต่ำอาจเกิดความขาดแคลนการจูงใจเกิดผลเสียต่องานได้ 2) ปัจจัยค้ำจุน
เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร การบริหารงาน เทคนิคในการบริหารงาน เงินเดือน ผลตอบแทน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทาง
ลบ ของบุคคลต่องาน ต่อสภาพแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร
ดังนี้



ภาพที่ 2.1 หลักเกณฑ์ของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ทเบิร์ต และคณะ

ที่มา : ชัยเสถฐ์ พรหมศรี. 2557, น.154

ดังนั้นในการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขนเครือข่ายที่ 19 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งเคราะห์นำเอา

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพในการทำงาน
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ
4. ด้านคุณภาพของการบริหาร
5. ด้านฐานเงินเดือน

ซึ่งในแต่ละด้านผู้ศึกษาจะแยกกล่าวเป็นรายด้านที่ดังนี้

2.1 ด้านสภาพในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น วันชัย มีชาติ (2559, น.71) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมหมายถึงสิ่งต่างๆที่อยู่ภายนอกและภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์กร โดยปัจจัยหรือตัวแปรสภาพแวดล้อมขององค์กร ศึกษาได้จากแนวคิดดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านอุตสาหกรรม 2) ปัจจัยด้านการผลิตหรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ 4) ปัจจัยด้านการเงิน 5) ปัจจัยด้านการตลาด 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 7) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ 8) ปัจจัยด้านการควบคุมหรือภาคราชการ 9) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม และ 10) ปัจจัยจากต่างประเทศ คำนาथ อภิปรัชญาสกุล (2560, น.132) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นหมายถึง สภาพะต่างๆที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีทั้งรูปธรรมและนามธรรม โดยสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมที่กล่าวได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์ทำขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ โต๊ะเก้าอี้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติด้วย ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมหรือสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยานั้น ได้แก่ ระบบคุณค่าที่ยึดถือของกลุ่มสังคม ข่าวสารความรู้ ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ถือได้ว่าสภาพแวดล้อมที่กล่าวมา มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้มีปริมาณและเกิดคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เป็นต้น

1) ห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงานมีผลต่อความพอใจในการทำงาน เช่น การสื่อสารระหว่างแผนก การเคลื่อนที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ของหัวหน้ากับลูกน้อง

ความกลมเกลียวของกลุ่มทำงาน แสงสว่างที่มาช่วยในการมองเห็น สีสนัห้องทำงานที่สื่อถึงอารมณ์ และความรู้สึกของบุคคล

2) เสียง มีผลต่อการทำงานของบุคคล ได้หลายประการคือถ้าเสียงดังเกินไป อาจทำให้สูญเสียการได้ยิน รบกวนการสื่อสาร สร้างความรำคาญ ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดำเนินงานอย่างต้องใช้สมาธิ

3) อุณหภูมิและความชื้น ที่เหมาะสม อุณหภูมิประมาณ 23-25 องศาเซลเซียส ความชื้นประมาณร้อยละ 25-50 จะเป็นระดับที่เหมาะสมกับมนุษย์ จะส่งผลต่อปริมาณการผลิต และคุณภาพงานที่ได้ อีกทั้งการหมุนเวียนของอากาศส่งผลต่อการอดทนของบุคคลด้วย

4) กลิ่น ถ้าบุคคลมีความไวต่อกลิ่นก็จะมีปัญหาเรื่องร้องเรียนอยู่เสมอ ถ้าชินกับกลิ่นก็จะไม่เดือดร้อนรำคาญ ซึ่งในส่วนที่มีการร้องเรียนก็จะมี การแก้ปัญหาทันที

5) มลพิษ จากการใช้สารเคมีในโรงงานอุตสาหกรรม การเก็บรักษาการนำมาใช้ต้องออกแบบเส้นทางขนส่ง สถานที่ และภาชนะที่ใช้ ต้องปลอดภัยไม่รั่วซึม การระเหย การทำปฏิกิริยา พนักงานต้องได้รับการบอกเล่าเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้น มลพิษที่เกิดมรหลายทางไม่ว่าจะเป็นมลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ มลภาวะทางดิน มลภาวะทางเสียง เป็นต้น มีผลกระทบต่อบุคลากรทำให้สุขภาพไม่ดีได้

2.1.2 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงานเป็นลักษณะสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ และจิตใจรับรู้โดยบุคคลที่มีลักษณะงานสภาพการทำงานลักษณะสังคมเพื่อนที่ร่วมงานกัน รวมทั้งลักษณะทางวัฒนธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพของบรรยากาศองค์กรสภาพการทำงานที่เข้าหากความเครียดในองค์กรมีรายละเอียดดังนี้

1) สภาพบรรยากาศขององค์กรการควบคุมบรรยากาศในองค์กรต้องคำนึงถึงธรรมชาติของบุคคลที่ทำงานประเมินดูว่าบรรยากาศมีลักษณะเป็นอย่างไรวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรและพยายามจัดระบบงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการคำนึงถึงขั้นตอนที่จำเป็นและประเมินประสิทธิภาพผลขององค์กร โดยอิทธิพลที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความกดดันของผู้บังคับบัญชารูปแบบของผู้นำความคาดหวัง ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจสั่งการ สภาพในการทำงานเรื่องของการเดินทางที่ตั้งของยานพาหนะ สภาพแวดล้อมเรื่องความสะดวกสบาย แสง เสียง อุณหภูมิ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงานก็เช่นกันไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนลูกค้ำและบุคลากรคนอื่นที่ติดต่อกัน แต่บรรยากาศขององค์กรเป็นสภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

บรรยากาศขององค์กร แบ่งออกเป็น 6 แบบได้แก่ 1) บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด สมาชิกจะมีขวัญและกำลังใจดีมากสมาชิกช่วยเหลือการงานเป็นอย่างดีมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล 2) แบบอิสระเป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน 3) แบบควบคุมเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานในการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้พนักงานทำเพื่อหวังผลสำเร็จของงานแม้พนักงานจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กันก็ตาม 4) แบบสนิทสนมเป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันดีมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่งกฎเกณฑ์ระเบียบพนักงานไม่ค่อยสนใจทำงานแต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัวดี 5) แบบรวบอำนาจเป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาบริหารด้วยคำสั่งควบคุมตรวจตราและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตร 6) แบบปิดเป็นบรรยากาศที่บริหารงานโดยขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคลพนักงานเสียขวัญขาดความสัมพันธ์อันดีมิตร

2) การทำงานซ้ำซากหมายถึงการทำงานในลักษณะเดียวกันเป็นเวลานาน เช่น งานในโรงงาน การทำงานซ้ำซ้ำเป็นเหตุให้บุคคลเกิดภาวะ 2 ประการคือ 1) ความเบื่อหน่าย 2) ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ 3) ความเหนื่อยล้าทางกาย เป็นความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นจากการที่ใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไปและใช้ความคิดในเวลานานทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ การจัดการความเบื่อหน่ายสามารถทำได้ดังนี้การให้คนงานได้พักการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยกันการเลือกพนักงานให้เหมาะกับงานการมีงานทำน้อยมีเวลามากบางคนชอบทำงานอยู่ว่างในบางช่วง เพื่อรองานบ้างการขายถ้าไม่มีคนมาซื้อบ้างทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

3) ความเครียดในองค์กรเป็นอารมณ์ที่เกิดกับบุคคลสามารถทำลายสุขภาพและการทำงานของบุคคล ความเครียดเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสามารถลดพลังกำลังที่บุคคลเก็บสะสมมาทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความกังวลกลัวว่าตนเองไม่สามารถทำกิจกรรมที่รับผิดชอบได้ กลัวว่าจะไม่ได้รับในสิ่งที่ปรารถนา เหตุปัจจัยของความเครียดในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคลจะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเป็นต้นของความเครียดด้วยตนเองนั้นต้องเกิดจากความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่บุคลิกภาพลักษณะของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของเก็บตัวการวิตกกังวลการรับรู้ในการควบคุมตนเองการเรียนรู้ว่าไม่มีทางช่วยเหลือตนเองได้ 2) ระดับกลุ่มกลุ่มมีอิทธิพลต่อปฏิบัติของสมาชิกถ้าขาดความกลมเกลียวในกลุ่มขาดความสามัคคีขาดความไว้วางใจขาดความยกย่องขาดความสนับสนุนทางสังคมขาดผู้สนับสนุนขาดการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือปัญหา การกลั่นแกล้ง การทำร้าย ก่อให้เกิดการ

ขัดแย้งภายในบุคคล เป็นต้น 3) ระดับองค์กร องค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้เนื่องจากนโยบายโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและกระบวนการดำเนินงานไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดความเครียดได้

ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีปฏิบัติตนได้เต็มศักยภาพทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยของบุคคลได้ประโยชน์ต่อองค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพลดเวลาและภาระในการทำงานช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานและสร้างระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าสภาพในการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน สภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบตัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีเสียงดังรบกวน การเดินทางสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีครบถ้วนเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์เบิกได้ง่ายและมีอย่างเพียงพอ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ กับผู้นำหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพราะงานทุกอย่าง สมชาติ กิจจรยง (2560, น.96-104) กล่าวว่า ทุกคนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องกัน งานจะสำเร็จลงได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้า เพื่อร่วมงาน ลูกน้องที่อยู่ฝ่ายเดียวกัน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานในฝ่ายอื่นๆด้วย สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือปัญหาในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในแง่มุมมอง ทักษะหรือการสื่อสารระหว่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นมีหลักการดังต่อไปนี้

2.2.1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การสั่งงานอย่างชัดเจน มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ สอนหลักการวิธีการอย่างใกล้ชิด ติดตามความคืบหน้าของงานถามปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข ยกย่องชมเชยต่อหน้าผู้อื่นเวลาเขาทำดี เมื่อทำผิดให้ถามสาเหตุ มีการประชุมตามสมควรในการชี้แจงแผนงานนโยบาย รับฟังปัญหาความคิดเห็นต่างๆ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเสมอภาคกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เขาได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม สนใจ ดูแลฐานะและโอกาสความก้าวหน้าทางการงานอยู่เสมอ ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือกิจส่วนตัวตามสมควร ปฏิบัติตนด้วยความสุภาพให้เกียรติในฐานะเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต้องเรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอนำความคิดไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดผลไม่รบกวนในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ น้อยเข้าหาให้ถูกโอกาสและกาลเทศะไม่นินทาผู้บังคับบัญชารู้จักขอบคุนอนอย่างบนต่อน้ำสรรเสริญ ความดีของผู้บังคับบัญชาเองประเมินตัวเองดูบ้าง ไม่ควรครีบกหรือไม่ตลอดไปจนเสียประโยชน์ตน ประโยชน์ท่านอย่าก่อศัตรูอันจะเป็นเหตุให้กวนใจ เรียนนิสัยการทำงานให้เข้าใจไม่รบกวนในเรื่อง เล็กๆ ในน้อยจะเข้าหาให้ดูเวลาและโอกาสที่เหมาะสมไม่นินทารับหลังไม่แสดงความโกรธเมื่อท่าน ไม่เห็นด้วยเมื่อท่านดีแต่เราก็ต้องหาทางแสดงความกตัญญูทดแทนที่ อย่างบนถึงความยากลำบากในการ ทำงาน

2.2.3 การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เริ่มจากทักทายก่อนจริงใจ หลีกเลี่ยงการนินทาอย่าซัดทอดความผิดให้เพื่อนหรือเรื่องการทำตัวเหนือเพื่อนทำตนให้เสมอต้น เสมอปลายให้ความช่วยเหลือเพื่อเพื่อนให้ความเคารพนับถือยกย่องให้เกียรติในคุณวุฒิและ ประสิทธิภาพในการทำงานปฏิบัติตนด้วยความสุภาพมีมรรยาท ไม่เยอะเหยงของคำปรึกษาแนะนำด้วยความ สุภาพไม่คิดอิจฉาริษยาเมื่อเขาได้ดี ให้คำติชมโดยสุจริตใจและคำติชมอย่างใจกว้างอารมณ์เย็น อาจมีปัญหาขัดแย้งกันพยายามช่วยกันแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยตัวเอง ไม่ฟ้องผู้บังคับบัญชา

2.2.4 ข้อพึงระวังและหลีกเลี่ยงควรระวังและหลีกเลี่ยงในการสร้างความสัมพันธ์ กับบุคคลทุกระดับทั้งตำแหน่งสูงหรือต่ำกว่าให้ระหว่งพฤติกรรมที่แสดงออกสีหน้ากริยาท่าทาง และบุคลิกภาพกับบุคคลต่างๆ เสมอเพราะคนเหล่านั้นถึงแม้รู้จักหน้าแต่ก็ไม่รู้ จิตใจในการทำงาน ที่ ต้องมีการโต้แย้งถูกเถียงเอาชนะและทะเลาะกัน ในเรื่อง ไร้สาระพึงระวังบุคคลทุกคนที่ตำแหน่ง สูงกว่าหรือต่ำกว่า อาจได้รับผลกระทบในการที่จะดำเนินคดียื่นผู้อื่นให้ระวังเสมอทั้งต่อหน้าลับ หลังและระวังในเรื่องของการนินทาคนเสมอ การพูดตรงพูดไม่มากไม่พูดเพื่อเจ้า พูดเกินความ จริง วิพากษ์วิจารณ์ต่อเสียดนินทาประชดประชันผู้อื่นต้องรู้จักการฟังผู้อื่นเสมอและหลีกเลี่ยงสิ่ง เหล่านี้ การไม่ชอบผู้อื่นการอิจฉาริษยากัน ความเห็นแก่ตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมมีความโลก โกรธหลง

จากที่กล่าวมาเป็นปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมบุคคลให้เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมมีเสน่ห์น่าคบหาผู้บริหารที่ดีจะต้องอาศัยปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีการมีบุคลิกทั้งภายนอกและภายในการมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นต่างๆ ภาษา คำพูดและภาษาท่าทางการมีความเข้าใจในธรรมชาติและความต้องการของคนเรารวมทั้ง ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และลักษณะของงานที่คนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี การร่วมมือ

ร่วมใจในการทำงาน ได้แก่ การหักทลายกัน การจริงใจ การไม่นินทาว่าร้าย การไม่ชักทอดความผิด ให้เพื่อนร่วมงาน การยกย่องชมเชย การให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานด้วยความเต็มใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพบปะสังสรรค์บ้างตามโอกาส การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การเก็บความลับของเพื่อนร่วมงาน การรักษาสำมะโน และให้คำแนะนำในทางที่ดี

2.3 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ

เพื่อให้การจัดการศึกษาได้ดำเนินไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยสอดคล้องตามแนวนโยบาย ตอบสนองการพัฒนาประเทศและสังคม จำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาไว้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับนโยบาย ระดับบริหารจัดการ และระดับปฏิบัติการ ให้มีกฎหมายควบคุมและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการตั้งแต่ระดับรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด เขตพื้นที่ สถานศึกษา ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ภารกิจของตน และหน่วยงานสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทางการศึกษาต้องรู้กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับทั้งหลายเพื่อให้สามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในวิชาชีพและตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ทำให้ระมัดระวังไม่ให้ทำผิดกฎหมาย ทำให้ปฏิบัติตนได้อย่างดี มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพและชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสุทัศน์ ทิวทอง (2552, น.6-8) ได้กล่าวถึงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับชีวิตของคนเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการนำกฎหมายมาใช้เพื่อการบริหารการศึกษา ในงานด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การบริหารงานบุคคล ที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานที่แต่ละคนย่อมมีปัญหาที่แตกต่างกันไป จำเป็นต้องมีกฎหมายเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน ในด้านการศึกษาประกอบด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นต้น 2) การบริหารการเงิน ที่เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างที่ต้องผ่านขั้นตอนการจัดหา เก็บรักษา และการใช้จ่าย จำเป็นต้องมีกฎหมายในการควบคุมกำกับ การจัดหาต้องมีกฎหมายในด้านการเก็บภาษีต่างๆ การเก็บรักษาก็ต้องมีพระราชบัญญัติเงินคงคลัง และการใช้จ่ายก็ต้องมีพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ เป็นต้น 3) การใช้วัสดุ ที่ครอบคลุมกฎหมายด้านการจัดหา เก็บรักษา และการเบิกจ่าย ต้องมีการบริหารการเบิกจ่ายที่ซับซ้อนเป็นอย่างมาก 4) การใช้เทคนิควิธีปฏิบัติงานหรือการจัดการ ต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการบังคับบัญชา การสั่งการ การมอบหมายงาน การตรวจสอบผลงาน เป็นต้น ที่จำเป็นต้องใช้อำนาจทางด้านกฎหมายมาเป็นส่วนประกอบสำคัญในการดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์กรที่มีการวางนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน แจ่มให้สมาชิกได้ทราบโดยทั่วกัน แสดงออกถึงความมั่นคงในงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำร่วมกัน มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในแต่ละด้าน สามารถลดความวิตกกังวลและมีความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในข้อระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีความเป็นธรรม สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจและยอมรับพร้อมให้ความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างดีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านคุณภาพของการบริหาร

คุณภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร 4 ด้าน โดย นพดล เจนอักษร (2556, น.11-14) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านแรกในเรื่องของของหน้าที่ผู้บริหารย่อมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ด้านที่สอง ภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมสัมพันธ์กับบทบาทที่เขามีต่อองค์กร ด้านที่สามผู้นำแต่ละคนย่อมมีอัตลักษณ์ของตัวเอง และด้านที่สี่ผู้นำยอมอนุโลมให้การบริหารคล้อยตามบริบทวัฒนธรรมขององค์กรไม่มากก็น้อย การที่ผู้บริหารที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะนำการเปลี่ยนแปลงถือได้ว่าเป็นความโชคดีขององค์กร โดยทั่วไปแล้วลักษณะของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะสี่ประการ ประการแรก การมีอิทธิพลเนื่องจากอุดมการณ์ เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการชักจูง เคลี้ยกล่อม กระตุ้นความสนใจผู้ตามให้เกิดขึ้น ผู้นำต้องมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกับผู้ตาม ยอมรับนับถือเคารพกันและกัน เป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมจริยธรรม ประการที่สอง การจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะของผู้นำในการผลักดันและเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับผู้ตาม มองเห็นความสามารถของผู้ตาม กระตุ้นให้คุณสมบัติที่โดดเด่นได้ปรากฏออกมา ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามจนเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ด้วยตนเอง ประการที่สาม การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำต้องกระตุ้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตามเพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม มองเห็นปัญหา คิดแก้ไขอย่างเป็นระบบ นำนวัตกรรมไปแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ประการที่สี่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลผู้นำต้องเข้าใจและให้ความสำคัญผู้ตามแต่ละคนว่ามีความแตกต่างกัน ผู้นำต้องเป็นที่พึ่งให้ผู้ตามได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเป็นต้น

แบบของผู้นำที่มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เข็มทอง ศิริแสงเลิศ และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, น.22-27) ได้กล่าวถึงรูปแบบของผู้นำที่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องตามบริบทของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารแบบเป็นทางการ มีลักษณะโครงสร้างที่เป็น

ทางการตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา ที่เป้าหมายต้องบรรลุอย่างชัดเจน มีกระบวนการตัดสินใจสั่งการตามเหตุผล มีอำนาจสั่งการตามหน้าที่ เน้นการรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ แบบของผู้นำที่เหมาะสม คือผู้นำแบบบริหารจัดการ ที่ให้ความสำคัญในเรื่องหน้าที่ ภาระงาน และพฤติกรรมของบุคคล ภาระงานที่สำคัญ งานพิเศษ งานควบคุมปัจจัยนำเข้า งานควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร และงานควบคุมการผลิต ซึ่งผู้นำต้องมีกลยุทธ์และเปิดโอกาสให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บริหารจะกำหนดนโยบายและตัดสินใจในเรื่องต่างๆกับบุคลากรทั้งหมด เป็นการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรที่มีบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายวิชาชีพ แบบของผู้นำที่เหมาะสมดังนี้ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบกระจายความรับผิดชอบ

3) สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารแบบอิงวัฒนธรรม ยึดความเชื่อ ค่านิยม และแนวคิดเชิงอุดมการณ์เป็นหัวใจของสถานศึกษา เน้นความสัมพันธ์การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้นำจะมีความรับผิดชอบในการสร้างและดำรงวัฒนธรรม ถ่ายทอดค่านิยมหลัก ความเชื่อไปสู่บุคลากรทางการศึกษาผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผู้นำแบบอิงวัฒนธรรมเป็นผู้นำที่ยึดจรรยา ค่านิยม ความเชื่อ และหลักจริยธรรมของตน มีคุณลักษณะ ปฏิบัติตามหลักการสม่ำเสมอ ประยุกต์ใช้หลักการสมัยใหม่สม่ำเสมอ สร้างความเข้าใจร่วมกันที่เข้าใจง่าย อธิบายและตัดสินใจตามหลักจริยธรรม รักษาหลักการตลอดเวลา กล่าวถึงความหมายและหลักการทุกครั้งที่ทำเป็น

4) สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารแบบการเมือง รูปแบบของนโยบายการตัดสินใจจากกระบวนการเจรจาต่อรองกลุ่มผลประโยชน์ สร้างแนวร่วมเพื่อให้นโยบายที่ต้องการบรรลุผล ในการบริหารแบบการเมืองจะมีผู้นำ 2 ชั่ว เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้นำกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในกระบวนการแลกเปลี่ยนและการเป็นผู้เจรจาต่อรอง ผู้นำกลุ่มมีบทบาทในด้านการสนับสนุน ค่านิยม ผลประโยชน์และวัตถุประสงค์เชิงนโยบาย ทั้งสองอย่างเปรียบได้กับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

5) สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย เน้นความเชื่อและการรับรู้ในระดับบุคคล มองโครงสร้างการศึกษาในฐานะผลผลิตจากปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ดีด้วยตนเองโดยเนื้อแท้ทั้งด้านคุณภาพและทักษะส่วนบุคคล มี 2 แบบ คือ ผู้นำหลังสมัยใหม่ เป็นผู้นำที่มีลักษณะคล้ายผู้นำแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมโยเสรีไม่บังคับ รวมแล้วอาจมีลักษณะคล้ายผู้นำแบบเสรีนิยมที่เน้นความเป็นประชาธิปไตย และผู้นำแบบกระตุ้นอารมณ์ ใส่ใจต่อการจูงใจ ความรู้สึก ความคิดของบุคลากร แต่ถ้ามีมากเกินไปองค์กรก็ไม่เกิดคุณภาพ ต้องเอามาใช้ในบางครั้งคราวเท่านั้นเพื่อลดการตั้งเครียดในการทำงาน

6) สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารแบบไม่ชัดเจน เป็นลักษณะของสถานศึกษาที่มีความวุ่นวายสับสนขาดการวางแผน บุคลากรไม่เข้าใจกระบวนการทำงานที่ชัดเจน นโยบายขององค์กรไม่คงที่เปลี่ยนแปลงไปมา ผู้นำที่เหมาะสมเป็นผู้นำแบบตามสถานการณ์ ที่ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ ซึ่งวิธีการบริหารที่เหมาะสมมี 4 รูปแบบ 1) ผู้นำต้องพร้อมอุทิศเวลาให้แก่กระบวนการตัดสินใจทุกขั้นตอน 2) ผู้นำต้องพร้อมที่จะยื่นหยัดคำเนนโครงการต่อไป แม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่คัดค้านโครงการได้เข้าร่วมพิจารณาและรับฟังผลงานเพื่อเปลี่ยนใจกลับมาสนับสนุนโครงการ 4) ผู้นำควรให้บุคลากรได้ดำเนินงานต่างๆ ให้มากที่สุดเพื่อว่าอาจมีโครงการที่ประสบความสำเร็จได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารที่มีคุณภาพ ได้แก่ ผู้นำแบบบริหารจัดการ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบกระจายความรับผิดชอบ และผู้นำแบบขีตจรรยา ส่วนผู้นำในแบบอื่นๆนำมาช่วยเสริมได้ ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการบริหารสถานศึกษา ใช้ผู้นำที่ต่างกันออกไปตามสถานการณ์

ดังนั้น คุณภาพของการบริหาร ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านกาให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงาน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านฐานเงินเดือน

กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (OCSC) กล่าวไว้ ในคู่มือระบบค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน อาจจ่ายในรูปแบบของตัวเงิน หรือไม่ใช้เงินก็ได้ เพื่อเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

- 1) หลักความพอเพียง นายจ้างต้องกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับ ให้พอเพียงต่อการดำรงชีพ
- 2) หลักความเป็นธรรม มีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ วุฒิ ประสบการณ์เหมือนกัน ทำงานในระดับความยากง่ายที่เสมอกัน ซึ่งแบ่งหลักความเป็นธรรมออกเป็น 3 ประการ คือ ความเป็นธรรมภายใน ความเป็นธรรมภายนอก และความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล
- 3) หลักความสมดุล สมดุลตามสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคล รายจ่ายด้านอื่นๆ สวัสดิการ และสมดุลระหว่างเงินกับงาน
- 4) หลักความมั่นคง นึกถึงความมั่นคงของชีวิต

สุขภาพและความปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน 5) หลักการจูงใจ การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานได้ทำงานให้ดีขึ้นทั้งทางด้านปริมาณ คุณภาพ การทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี เบี้ยขยัน รวมทั้งการกำหนดเงินเดือนตามค่าระดับเพื่อการจูงใจให้พัฒนาตนเองและรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากบทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สุรียา ษ์องเสนาะ (2560, น.1-9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ประเทศไทย กับประเทศฟินแลนด์ ครูฟินแลนด์จะได้รับเงินเดือนสูง โดยเทศบาลจะเป็นผู้พิจารณาระดับเงินเดือน ครูจะได้รับการพิจารณาเงินเดือนจากครูใหญ่ โดยมีสมาคมวิชาชีพครู สภากาครูเข้ามาเจรจาต่อรองได้ ซึ่งองค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดสรร ส่วนรัฐบาลจะสนับสนุนเพียงบางส่วน โดยครูจะมีชั่วโมงการทำงานประมาณ 600 ชั่วโมงต่อปี หรือประมาณ 4 บทเรียนต่อวัน ส่วนครูไทย เงินเดือนไม่สูงมาก ผู้บริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้พิจารณาเงินเดือนแล้วรัฐบาลสนับสนุนเงินเดือนทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบครู ในการจัดการเรียนการสอน และวัดผลประเมินผล ครูไทย กับครูฟินแลนด์แล้ว จะเห็นได้ว่าการศึกษาของฟินแลนด์จะอยู่อันดับต้นของโลก โดยฟินแลนด์จะมีการทดสอบที่น้อยทุกหน่วยงานเข้ามาช่วยดูแล ทั้งภาครัฐและเอกชน ครูที่ได้มาผ่านการคัดเลือกที่ยาก เงินเดือนสูงเท่าเทียมกับแพทย์ นักเรียนเริ่มเข้าเรียนตอน 7 ขวบ ครูให้การบ้านน้อย แต่จะให้การบ้านจริงจังมากขึ้นเมื่ออายุ 13-14 ปี ไม่ให้ความสำคัญของ ทรงผม เครื่องแบบ พิธีกรรมหน้าเสาธง ส่วนของไทยถูกจัดอันดับอยู่ในอันดับท้ายๆของโลก เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนว่าไทยจะมีข้อแตกต่างกับฟินแลนด์ในเรื่องการทดสอบ จะมีเยอะมาก และการดูแลจากหน่วยงานระดับสูงไม่มีบทบาทเท่าที่ควร สังคมมองอาชีพครูเป็นอาชีพรองจากอาชีพอื่นๆ มีการบ้านเยอะ เน้นพิธีกรรมต่างๆหน้าเสาธงเยอะ ให้ความสำคัญกับทรงผมนักเรียน ทำโทษนักเรียน ที่มาสาย เป็นต้น ซึ่งประเทศฟินแลนด์มองปัญหาเหล่านี้เป็นเรื่องไร้สาระ

กฤษมันต์ วัฒนารงค์ (2553) กล่าวไว้ในบทความ ความเป็นครูกับเงินเดือนครู ในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์ ความว่า อาชีพครูถือได้ว่าเป็นอาชีพชั้นสูงที่ได้รับเงินเดือนข้าราชการเช่นเดียวกับข้าราชการอื่น ศีครูกลับมีข่าวปัญหาหนี้สินมาก สาเหตุเพราะอะไร เพราะครูมีจำนวนมาก ครูใช้จ่ายมากเกินไป ครูมีรายได้อันเดียวคือเงินเดือน ไม่มีรายได้อื่นพิเศษจากการทำงานอย่างอื่น ประเด็นปัญหาจากผลการศึกษาในอดีต ปัญหาแรกนักศึกษที่เรียนสายครูมีจำนวนมาก เข้าเรียนได้ง่าย ส่งผลให้ได้ครูที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ส่งผลให้เกิดปัญหาที่บั่นทอนศักดิ์ศรีความเป็นครู เช่นปัญหาทางเพศ หนี้สิน ไม่มีความแม่นยำทางวิชาการ เป็นต้น ปัญหาการไม่เปิดรับภาษาต่างประเทศ ในอดีตไม่สนับสนุนการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ

เท่าที่ควร ส่งผลให้ปัจจุบันคนไทยอ่อนภาษาอังกฤษ และนักศึกษาไทยเสียโอกาสในการเรียนต่อในระดับสูง ต้องสูญเสียเงินจำนวนมากในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษหลายครั้ง การเพิ่มรายได้ให้กับครูให้มีเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิชาอื่นเป็นการยกระดับของอาชีพครูให้ดูที่ฐานะดีขึ้น รวมทั้งค่าตอบแทนของการทำผลงานทางวิชาการของครู เทียบกับระดับข้าราชการในหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาครูโดยไม่คำนึงถึงผลที่เกิดกับนักเรียน มีหน้าซ้ำอาจเกิดผลกระทบทางลบ ทำให้ครูบางคนต้องการตำแหน่ง ต้องการรายได้ที่สูงขึ้น ก็ไปจ้างวานให้คนอื่นทำให้ สร้างความเสื่อมเสียกับวิชาชีพครู การหารายได้ของครูกับศักดิ์ศรีความเป็นครู เมื่อครูจำนวนหนึ่งต้องใช้ชีวิตที่ไม่สมฐานะของเงินเดือน เมื่อเทียบกับฐานะทางราชการกับหน่วยงานอื่น ครูจะน้อยเนื้อต่ำใจในอาชีพของตน ขาดความภูมิใจ เพราะรู้ว่ารายได้ในอาชีพตัวเองน้อยกว่าหน่วยงานอื่น ทั้งๆที่ตัวเองต้องทำงานหนักและรับผิดชอบสูงกว่า บางคนมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าหน่วยงานอื่น แต่ครูต้องหารายได้พิเศษ จากการทำอาชีพเสริมต่างๆ การสอนพิเศษ การเปิดติวข้อสอบ บางครั้งหมิ่นเหม่ต่อศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างมาก เป็นการบั่นทอนศักดิ์ศรีอาชีพครูและเกียรติภูมิของครูให้ต่ำลงแตกต่างกับการมีฐานะแล้วครูบางคนยอมให้คนอื่นดูถูกเพื่อปากท้องของตัวเอง

จากรายงานการจัดอันดับเงินเดือนครูในประเทศต่างๆ ที่มีเงินเดือนสูงสุด 10 ประเทศ (the momentum, 2557) ดังนี้ 1) ประเทศลักเซมเบิร์ก สูงสุดเฉลี่ยปีละ 4,590,990 บาท 2) ประเทศเยอรมันนี สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,993,790 บาท 3) ประเทศเกาหลีใต้ สูงสุดเฉลี่ยปีละ 2,662,952 บาท 4) ประเทศสหรัฐอเมริกา สูงสุดเฉลี่ยปีละ 2,434,589 บาท 5) ประเทศออสเตรเลีย สูงสุดเฉลี่ยปีละ 2,423,725 บาท 6) ประเทศแคนาดา สูงสุดเฉลี่ยปีละ 2,324,602 บาท 7) ประเทศไอร์แลนด์ สูงสุดเฉลี่ยปีละ 2,293,354 บาท 8) ประเทศเนเธอร์แลนด์ สูงสุดเฉลี่ยปีละ 2,121,719 บาท 9) ประเทศญี่ปุ่น สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,658,448 บาท 10) ประเทศสวีเดน สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,501,464 บาท และ ต่ำสุด 9 ประเทศ ดังนี้ 1) ประเทศชิลี สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,325,371 บาท 2) ประเทศโคลัมเบีย สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,259,159 บาท 3) ประเทศกรีซ สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,230,671 บาท 4) ประเทศเม็กซิโก สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,227,097 บาท 5) ประเทศตุรกี สูงสุดเฉลี่ยปีละ 1,108,156 บาท 6) ประเทศโปแลนด์ สูงสุดเฉลี่ยปีละ 915,926 บาท 7) ประเทศสาธารณรัฐเช็ก สูงสุดเฉลี่ยปีละ 715,202 บาท 8) ประเทศฮังการี สูงสุดเฉลี่ยปีละ 910,724 บาท 9) ประเทศสาธารณรัฐสโลวัก สูงสุดเฉลี่ยปีละ 593,005 บาท ส่วนของประเทศไทยไม่ได้ถูกระบุไว้ในรายงาน แต่พระราชบัญญัติระเบียบเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 ระบุไว้ว่า ขั้นต่ำสุดครูผู้ช่วย รายได้เดือนละ 15,050 บาท เฉลี่ยปีละ 180,600 บาท สูงสุดที่ระดับ คศ.5 (เชี่ยวชาญพิเศษ) มีเงินเดือนขั้นสูงสุดที่ 76,800 บาท เฉลี่ยปีละ 921,600 บาท

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ฐานเงินเดือนที่มีผลในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ สวัสดิการขององค์กรที่จัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรด้านการเงิน เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม การหารายได้เสริมพิเศษของบุคลากรเพื่อมาช่วยแก้ไขปัญหารายจ่ายในครัวเรือน และภาระรายจ่ายของครัวเรือน

3. การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, น.5-91) ได้กล่าวว่า ครู ที่แปลว่า หนัก นั้นหมายถึงครูที่ผ่านการศึกษาล่าเรียนมาอย่างหนัก ต้องค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอเพื่อความเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาสอนศิษย์ให้มีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ ส่วน ครู ที่แปลว่า ตระหนัก นั้นหมายถึงการตระหนักในคุณงามความดีของครูที่สั่งสมมา ผู้ที่เป็นศิษย์ทุกคนต้องแสดงความเคารพ นอบน้อมต่อครู สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงาน เกิดจากหลายสาเหตุที่สำคัญๆ ดังนี้ นักเรียนชอบก่อความวุ่นวายที่เกิดจากปัญหาทางสังคม ครูมีเวลาไม่เพียงพอมีภาระงานที่นอกเหนืองานสอน ความเหนื่อยล้าของนักเรียนที่เรียนได้ช้า ครูต้องรับภาระงานอย่างอื่นนอกเหนืองานสอน ขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองชุมชน นักเรียนมีความสามารถไม่เท่ากัน ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหลักสูตรและงานการบริหาร การไม่ได้รับผลป้อนกลับทางบวกและขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนครู และความกดดันทางเศรษฐกิจเป็นต้น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบครูตามรูปคำภาษาอังกฤษ “THACHERS” กระจายตามอักษรแต่ละตัวได้ดังนี้

1) T (teaching) การสอน หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ มีวิธีการสอนที่ดีเหมาะสมกับลักษณะวิชาและพื้นฐานของผู้เรียน ที่พระพุทธเจ้าได้ชี้แนะไว้ 4 ประการดังนี้ (1) สันตัสสนา ชี้แจงให้เห็นชัด (2) สมาทปนา ขวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ (3) สมุตเตชนา ระวังให้อาจหาญแกล้วกล้า (4) สัมปหังสนา ปลอดภัยประโลมใจให้สดชื่นร่าเริง

2) E (ethics) จริยธรรม หมายถึง ครูมีหน้าที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

3) A (academic) วิชาการ หมายถึง อาชีพครูต้องเกี่ยวข้องกับงานวิชาการอยู่ตลอดเวลา อาชีพครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพพู่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน

4) C (cultural heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง หน้าที่ของครูอีกประการหนึ่งที่ครูต้องสอนศิลปวิทยาการทุกอย่างให้กับนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง

5) H (human relationship) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งจะส่งผลในการทำงานได้อย่างมีความสุข

6) E (evaluation) การประเมินผล หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ ความเจริญงอกงามของศิษย์ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

7) R (research) การวิจัย หมายถึง ความรับผิดชอบที่ครูต้องทำการวิจัย เพื่อเป็นการค้นหาความรู้ความจริง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน

8) S (service) การบริการ หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือในด้านสุขภาพอนามัย ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ช่วยแก้ปัญหาชุมชนรอบๆ โรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้จะขอกล่าวถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติตน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนของครูในกลุ่มมือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ด้านการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้(กระทรวงศึกษาธิการ. 2552,น.60-64)

3.1.1 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ประเภทผู้สอนสายงานการสอน มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆที่หลากหลาย มีการศึกษา การวิจัย วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้คู่คุณธรรม มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู และวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษเป็นต้น

3.1.2 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจ ประพฤติปฏิบัติตนพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา

3.1.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครูมีการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3.1.4 การพัฒนาตนเอง ใฝ่เรียนรู้มีความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.5 การพัฒนาบุคลิกภาพ มองเห็นคุณค่าและรู้จักปรับปรุงตนเองให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานสนใจเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี

3.1.6 การดำรงชีวิตประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 ด้านการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู ด้านการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้(กระทรวงศึกษาธิการ. 2552,น.84-86)

3.2.1 การจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การออกแบบงานวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน จัดทำรายงานผู้เรียนรายบุคคล อย่างเป็นระบบและถูกต้องเหมาะสม

3.2.2 การพัฒนาผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ปลูกฝังวินัยและความเป็น ประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน สร้างค่านิยมที่ดีงามและความภาคภูมิใจให้กับผู้เรียน มีการจัดระบบ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและชุมชน

3.2.3 การพัฒนาความสามารถทางวิชาการ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนมาจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน ใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ มนการจัดการเรียนรู้

3.2.3 การพัฒนาสถานศึกษา งานบริหารทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย งาน สนับสนุนวิชาการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่พัฒนาสถานศึกษาสำเร็จและทันตามกำหนดเวลาที่ให้ไว้

3.2.4 ความสัมพันธ์กับชุมชน ศึกษาชุมชน ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มีการให้บริการชุมชน เห็นความสำคัญของการ ให้บริการชุมชนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการปฏิบัติราชการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติราชการของครู ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552, น.89-98)

3.3.1 การลา 9 ประเภท ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบท การลาเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกเตรียมพลทหาร การลาศึกษาต่อ การลาเพื่อเข้ารับการอบรม การลาเพื่อไปปฏิบัติงานระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส เป็นต้น

3.3.2 วินัยและการดำเนินการทางวินัย เป็นการควบคุมความประพฤติของคนใน องค์กรให้เป็นไปตามแผนงานที่พึงประสงค์โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ วินัยไม่ร้ายแรง ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน วินัยร้ายแรง ปลดออก ไล่ออก ตามลำดับ

3.4 งานบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดการปฏิบัติงานข้าราชการครู ด้านงานบริหาร วิชาการไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น.9)

เป็นงานที่สำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย งานหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ครูต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนา หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2551 กรอบสาระการเรียนรู้ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมใน การจัดทำ หลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับการ เห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตร ทบทวน และปรับปรุงหลักสูตร ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น มีการศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด หากจุดเน้นประเด็นสำคัญของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและนักเรียนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำสาระท้องถิ่น และดำเนินการจัดทำสาระท้องถิ่นอาจเป็นวิชาเพิ่มเติมหรือเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนหรือ บูรณาการเพิ่มเติมได้

3.4.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระการเรียนรู้แบบ บูรณาการ

- 2) จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม
- 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ตามหลักสูตร

5) จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือชุมชน เข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

7) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

8) มีการจัดทำวิจัยเพื่อการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

9) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

10) การจัดกิจกรรมนักเรียนตามความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษา

3.4.3 การวัดผล ประเมินผลและงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน

1) การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล ได้ร่วมกันจัดทำระเบียบการวัดประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ขร่างระเบียบเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลาง 2551 มีการทำประชาพิจารณ์ เสนอคณะกรรมการเห็นชอบ ประกาศใช้และ ปรับปรุงพัฒนา แก้ไขให้เหมาะสม สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2) ภารกิจการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชาตามมาตรฐานชั้นปี มีการประเมินผลการเรียน ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เลือกร่องมืออย่างหลากหลายและมีการซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ให้มีการพัฒนาสูงสุด ตัดสินผลการเรียนแต่ละรายวิชาตามมาตรฐานชั้นปีให้มีระดับผลการเรียนผ่านทุกข้อรวมกัน โดยผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินอนุมัติผลการประเมิน การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูที่ดำเนินการจะประเมินผลการเรียนบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือการผ่านกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมตามเวลาที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นผู้อนุมัติเช่นกัน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานดำเนินการประเมินผลเป็นรายชั้น และสรุปผลให้ผู้เรียนได้ทราบ การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมิน ประกาศแนวทางวิธีการประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินผลในช่วงปลายปีผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ เตรียมตัวผู้เรียนให้พร้อมในการรับการประเมิน บุคลากร สถานที่และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจและความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3) การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือและประเมินผลเพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ นำมาสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับรายวิชา บริบทของสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสร้างเครื่องมือและนำไปใช้ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานต่อไป

4) งานทะเบียน ดำเนินการลงทะเบียนข้อมูลประวัตินักเรียน สถิติ ประสานงานการแจ้งเปลี่ยนชื่อ การขอย้าย การจัดทำอนุมัติรายงานผลการเรียน เอกสาร รบ. ปพ. หลักฐานทางการเรียนต่างๆ ตรวจสอบจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อนออกเอกสารทุกครั้งอย่างรอบคอบ เก็บรวบรวมข้อมูลงานต่างๆที่เกี่ยวข้องในโปรแกรม OBEC

5) งานเทียบโอนผลการเรียน ประสานการจัดการวัดผลประเมินผลระดับ สถานศึกษา เทียบโอนผลการเรียน การย้ายที่เรียนจากสถานประกอบการ จากพื้นฐานการประกอบอาชีพ

6) การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น นายทะเบียนตรวจสอบ ข้อมูลของผู้เรียนจัดทำบัญชีรายชื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบ ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้จัดทำ เอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษาเสนอผู้บริหารอนุมัติและจัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา จัดทำเอกสารประเมินผล ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระเบียบแสดงผลการเรียน (ปพ.1) หลักฐานแสดงวุฒิ การศึกษา(ปพ.2) แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา (ปพ.3) แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์(ปพ.4) เอกสารบันทึกผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน(ปพ.5) เอกสารรายงานผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน (ปพ.6) ใบรับรองผลการศึกษา(ปพ.7) เอกสารระเบียบสะสม(ปพ.8)สมุดบันทึกผล การเรียนรู้(ปพ.9)

3.4.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษาและสร้างความรู้

เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหาร การจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดำเนินการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องสร้างเครือข่ายใน การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.4.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ศึกษาสำรวจวิเคราะห์

สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทันสมัย มีความหลากหลายมีการผลิตสื่อ และการประเมินคุณภาพสื่อทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ เผยแพร่และปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน

3.4.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

จัดทำเอกสารรวบรวมแหล่งเรียนรู้เผยแพร่ให้แก่บุคลากร ชุมชน ได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้ง ภายในและภายนอกให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

3.4.7 การพัฒนางานห้องสมุด มีส่วนร่วมในการจัดหาหนังสือ เอกสารวิชาการ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอและเหมาะสม จัดทำระบบการเก็บข้อมูลทะเบียนหนังสือ การบริการ ยืม-คืน ซ่อมบำรุงเอกสารด้านสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาห้องสมุด ให้มีคุณภาพ มีบริการยืมเข้าเล่มหนังสือ ดูแลและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรและผู้เรียนรักการอ่าน รายงานผลการปฏิบัติงานเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

3.4.8 การนิเทศการศึกษา ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาประสานงานกับเขตพื้นที่เพื่อการพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.4.9 งานแนะแนว จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.10 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนด จัดโครงสร้างให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างความตระหนัก ความเข้าใจให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันให้เกิดการยอมรับ มีข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมกิจกรรมภารกิจที่ถูกต้องชัดเจน กำหนดมาตรฐานให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น มีการดำเนินการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานประจำปีไปยังหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

3.4.11 งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 สาระ

3.4.12 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานแนะแนว งานห้องสมุด กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด หรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร แนวปฏิบัติ รวบรวมแนวทางในการปฏิบัติ การร่วมกันวางแผน จัดทำแผนการปฏิบัติงาน สรุปและรายงานผล จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่างานทางด้านวิชาการไม่ว่าจะเป็นงานหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลงานแนะแนว งานวิจัย งานนิเทศ งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุก

งานต้องผ่านการดำเนินการจากครูผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพออกสู่สังคมที่ครูทุกคนต้องดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

4. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 438 โรงเรียน(80เครือข่าย) โดยดำเนินการสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับทุกโรงเรียนให้มีระดับคุณภาพมาตรฐานสูงขึ้น ด้วยการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับดี โดยใช้ระบบเครือข่ายทางการศึกษาเป็นกลยุทธิ์ในการในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามโครงการพัฒนาคุณภาพเครือข่ายโรงเรียน ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพภายใน การสร้างผู้นำทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้เพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพที่มีและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร 2557, น.8-13) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความเป็นมาในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 โดยได้รับโอนมาจากการจัดการศึกษา 2 หน่วยงานคือเทศบาลนครหลวง และองค์การบริหารนครหลวง กรุงเทพมหานคร เป็นการบูรรวมและรับโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี โดยองค์การทั้งสองโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2509 มีเหตุการณ์สำคัญหลายอย่างที่เกิดขึ้น พ.ศ. 2414 มีการตั้งโรงเรียน จากพระพุทธรเจ้าหลวง(ร.4) ในพระบรมมหาราชวัง เดิมเรียกว่าโรงเรียนหรือโรงสกูล อีก 13 ปีต่อมา คือ ปี พ.ศ. 2427 ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับโรงเรียนทวยราษฎร์แห่งแรกที่วัดมหรณพารามซึ่งปัจจุบัน คือ โรงเรียนวัดมหรณพ สำนักงานเขตพระนครผ่านไป 1 ปีพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงแสดงพระราชปณิธาน ดังพระบรมราโชวาท ความว่า “...เจ้านายราชตระกูลตั้งแต่ลูกฉันเป็นต้นไป ตลอดจนถึงราษฎรต่ำสุดจะได้มีโอกาสเล่าเรียนเสมอกัน ไม่ว่าเจ้า ว่าขุนนาง ว่าไพร่ เพราะฉะนั้นจึงขอบอกได้ว่าการเล่าเรียนในบ้านเมืองเราจะเป็นข้อสำคัญที่หนึ่ง ซึ่งฉันจะอุตสาหะจัดให้เจริญขึ้นจงได้...” ผ่าน ไปอีก 2 ปีได้มีการจัดตั้งหน่วยงานของประเทศดูแลการจัดการศึกษา คือ กรมศึกษาธิการ ล่วงเลยมาได้ 5 ปี จึงมีการยกฐานะกรมศึกษาธิการขึ้นเป็นกระทรวงธรรมการ หลังจากนั้นอีก 6 ปีได้มีการจัดทำโครงการการศึกษาฉบับแรก อีก 23 ปีต่อมา

คือ ปี พ.ศ. 2441 ได้มีการตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรก โดยโรงเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในกรมประชาศึกษา ต่อมาเป็นกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปัจจุบัน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียกว่าโรงเรียนประชาบาล ผ่านไปอีก 16 ปี คือ ปี พ.ศ. 2452 ได้มีการโอนโรงเรียนในเขตเทศบาลให้เทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรีเรียกว่า โรงเรียนเทศบาล หลังจากนั้น 29 ปี คือ ในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการโอนโรงเรียนนอกเขตเทศบาลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี และเมื่อเวลาล่วงเลยผ่านไปอีก 5 ปี ได้มีการจัดตั้งนครหลวงกรุงเทพธนบุรี โดยรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกัน ซึ่งรวมโรงเรียนในพื้นที่อยู่ในสังกัดเทศบาลนครหลวง และรวมโรงเรียนอยู่ในพื้นที่สังกัดองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรีเข้าด้วยกัน และหลังจากนั้นอีก 1 ปีได้จัดตั้ง “กรุงเทพมหานคร” ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยรวมการปกครองทุกรูปแบบเข้าด้วยกัน และโรงเรียนได้รวมอยู่ในสังกัดเดียวกันจนถึงปัจจุบัน

4.2 การบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีมาตรฐานทัดเทียมกัน โดยการสร้างเครือข่ายโรงเรียนที่มีพื้นที่ทางด้านภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับพื้นที่การปกครองมีแนวทางดังนี้

4.2.1 การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายจะพิจารณาจากพื้นที่ตั้งของโรงเรียนที่อยู่ในเขตการปกครองที่ใกล้เคียงกัน มีบริบทใกล้เคียงกัน โดยเรียกชื่อกลุ่มโรงเรียนว่าเป็น กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ประมาณเครือข่ายละ 4-8 โรงเรียน มีทั้งหมด 80 เครือข่าย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มพื้นที่ ดังนี้ กลุ่มรัตนโกสินทร์และเจ้าพระยา 18 เครือข่าย กลุ่มบูรพาและศรีนครินทร์ 34 เครือข่าย กลุ่มกรุงธนเหนือและกรุงธนใต้ 28 เครือข่าย

4.2.2 การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายโรงเรียน เลือกโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเครือข่ายที่มีความเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานเครือข่ายเป็นวิทยากร อาจมีการเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนกันไปเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม

4.2.3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประสานงานเครือข่าย มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนในการดำเนินการ ให้มีความเข้าใจชัดเจนในบทบาท หน้าที่ และขยายผลให้กับสมาชิกได้ รู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญในการนำระบบเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาเครือข่ายและพัฒนาตนเอง

4.2.4 การจัดทำเอกสาร “การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระบบเครือข่ายโรงเรียน” มีศึกษานิเทศก์ดำเนินการจัดทำเอกสารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเครือข่าย และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทของโรงเรียน

4.2.5 การสร้างทีมพลังเกื้อกูล ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครเพื่อการพัฒนาสนับสนุนคุณภาพการศึกษา

4.2.6 การสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย สำนักงานการศึกษาได้มีการสนับสนุน การดำเนินการของเครือข่าย โดยการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานของเครือข่าย การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยี ให้แก่บุคลากรในแต่ละเครือข่ายให้นำไปใช้ได้จริง

4.2.7 การตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จของเครือข่ายโรงเรียน มีการ ประเมินตนเอง การนิเทศกำกับติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด การตรวจสอบทบทวนคุณภาพของ โรงเรียนเครือข่าย และการประเมินคุณภาพการพัฒนาการศึกษาของเครือข่ายโดยคณะกรรมการ เครือข่ายระดับกรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิ

จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นมีมาตั้งแต่ สมัยรัชการที่ 4 ที่มีการโอนจากโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและ องค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรีมารวมเป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ที่มีการ ร่วมกันบริหารจัดการในรูปแบบการเครือข่ายเพื่อเป็นการกระจายการบริหารและการสร้างทีมใน การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้ง่ายและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียนในแต่ละเครือข่ายให้ ดำเนินไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 โรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนในเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขน มีสภาพปัจจุบัน แหล่งเรียนรู้ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

4.3.1 สภาพปัจจุบันข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายที่ 19 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนใน เครือข่ายสรุปเป็นรายโรงเรียนได้ดังนี้ 1) โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สอนระดับชั้นอนุบาล ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีห้องเรียนจำนวน 90 ห้องเรียน มีครูจำนวน 139 คน มีนักเรียนจำนวน 2,877 คน 2) โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์)สอนระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 มีห้องเรียนจำนวน 39 ห้องเรียน มีครูจำนวน 59 คน มีนักเรียนจำนวน 1,366 คน 3) โรงเรียน วัดไตรรัตนาราม(ชื่นชูใจราษฎร์อุทิศ) สอนระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มี ห้องเรียนจำนวน 17 ห้องเรียน มีครูจำนวน 32 คน มีนักเรียนจำนวน 644 คน 4) โรงเรียน ประชาภิบาล สอนระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีห้องเรียนจำนวน 24 ห้องเรียน มีครูจำนวน 29 คน มีนักเรียนจำนวน 740 คน และ 5) โรงเรียนบ้านบัวมด(เจริญราษฎร์อุทิศ)สอน ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีห้องเรียนจำนวน 16 ห้องเรียน มีครูจำนวน 19 คน มีนักเรียนจำนวน 512 คน

4.3.2 แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาเครือข่ายที่ 19 มีแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพนักเรียนดังนี้

1) แหล่งเรียนรู้ วัดพระศรีมหาธาตุวรมหาวิหาร อนุสาวรีย์พิทักษ์รัฐธรรมนูญ ตลาดต้นไม้ กรมทหารราบที่ 11 ตลาดยิ่งเจริญ (สะพานใหม่) เสถียรธรรมสถาน พิพิธภัณฑ์กองทัพ-อากาศ พิพิธภัณฑ์การฝึกหัดครูไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ห้องสมุดประชาชนบางเขน ศูนย์-เยาวชนบางเขน สำนักงานเขตบางเขน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (แม่และเด็ก)

2) ภูมิปัญญา พระสงฆ์จากวัดพระศรีมหาธาตุวรมหาวิหารและวัดบางบัว ให้ความรู้เรื่อง พระพุทธศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ทหารจากกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ให้ความรู้เรื่อง ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และฝึกระเบียบวินัย

จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษาแบบเครือข่ายของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19 นั้นมีเพียง 5 โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นการสร้างความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งในการร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้ก้าวไปพร้อมๆกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวข้องในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในประเทศมีผู้ที่ศึกษาและสนใจได้กล่าวไว้ดังนี้

พระจิรายุทธ วิสุทธิสารโร (2556) ได้ศึกษาการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาเป็นข้าราชการครูในระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง จำนวนทั้งหมด 6 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน โอกาส

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความเพียงพอ ของรายได้ ในทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่จำแนกตาม เพศ ก็ไม่ได้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ก็ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ก็มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่จำแนกตาม ประสบ การทำงาน ก็ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในเรื่องของแนวทางในการพัฒนาในด้านการปกครองนั้น ผู้ บัญชาที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ทำงานตามขั้นตอนเป็นระบบ ด้าน โอกาสความก้าวหน้า นั้น ได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับและ ได้รับเกียรติการยอมรับจากคนทั่วไป ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเต็มที่ที่ได้รับการร่วมมือกันช่วยเหลือกันอย่าง เต็มที่ ด้านความเพียงพอของรายได้ นั้นการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการมีความเพียงพอและในยามที่ เดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ ด้านลักษณะของงานที่ทำนั้นมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พิเศษในช่วงวันหยุดปริมาณในเวลายังไม่มากไม่น้อยสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละ วัน และสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับความท้าทายในงานก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการทำงานและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ศิริภัทร คุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ในด้านความสม่ำเสมอของผลงาน การขาด หรือลางาน และการลาออกจากงานหรือการขอ โยกย้าย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน และภาวะผู้นำ แบบชี้แนะ แบบสนับสนุน แบบมี ส่วนร่วม แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า โดย ภาพรวม ส่วนใหญ่จะเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำ ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำในทุกด้าน และอายุ เพศ สถานภาพ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง กัน ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ทำงานแตกต่างกัน

อังคณา บุญเกิด (2555) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ วัดดูประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ สภาพขวัญของครูในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยสภาพขวัญในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความสามารถ ขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในด้านความพอใจเรื่องความมั่นคงในอาชีพจะมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความพอใจสูงสุดเป็นความสัมพันธ์ในเรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ขวัญในการปฏิบัติงานด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าสูงสุด และขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับรองในหน้าที่การงานมีค่าสูงสุดในเรื่องงานที่ทำถือว่าดีว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงสุดและน่าภาคภูมิใจ การศึกษาสภาพขวัญทุกช่วงอายุ ทุกระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมในทุกด้านมีขวัญค่อนข้างมาก

มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร ศึกษาเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงานหรือลางานต่างๆ การลาออกจากงานหรือขอย้าย จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการเสริมขวัญ เงินเดือน ให้งานที่เหมาะสม การสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ชมเชยและตักเตือนในโอกาสที่สมควร และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางพิจารณารายด้าน ที่มีความพึงพอใจสูงสุด ด้านความสม่ำเสมอของผลงาน และน้อยสุดเป็นด้านการขาดงานหรือลางานต่างๆ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมจิตร ไช้มุก (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี และการเปรียบเทียบ

ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พร้อมทั้งศึกษาหาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี โดยศึกษาระดับความคิดเห็นจากครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีทั้งหมด 10 โรงเรียนโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจะโดดเด่นในเรื่องของความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชามีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่ มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนได้นานเท่าที่ต้องการได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในส่วนของรายได้และสวัสดิการจะมีความพึงพอใจจากค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมตามงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานเหมาะสม สะดวกสบาย บรรยากาศในที่ทำงานเป็นมิตร และในด้านสุขภาพกายสุขภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมและยินดีที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ เมื่อมีการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ มีความแตกต่างกันส่วนที่ไม่แตกต่างกันเป็นด้านวุฒิการศึกษา และมีแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้าควรเปิดโอกาสให้ได้ปรึกษาและขอคำชี้แนะในการแก้ปัญหาได้ ด้านความมั่นคงและโอกาส ควรเปิดให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวดี ด้านสวัสดิการรายได้การเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีและควรมีการสนับสนุนการด้วยการพักผ่อน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการสำรวจทัศนคติวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานให้มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างที่เพียงพอและเครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกสบายอย่างเพียงพอและเหมาะสม

สุวรรณ พันธ์ฤทธิ์ (2553) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถามเป็นพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เฉพาะที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 197 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อมีการเปรียบเทียบจำแนกตาม อายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องของเพศ คุณวุฒิและ ระยะเวลาไม่ค่อยมีความแตกต่างกันเท่าไร

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จาก การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อทราบถึง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแนวทางเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจของแต่ละองค์กร ตลอดจนปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัด ปัตตานี จากการศึกษาวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปาน กลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนา และภาษา ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้าน สวัสดิการทางการเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และ องค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และ ด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

เพชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรุงเทพมหานครเฉพาะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพญาไทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน เรียงตามลำดับความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานและด้านความมั่นคงความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ด้านการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านรายได้และสวัสดิการ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่พฤติกรรมการศึกษาและการปฏิบัติงานในฝ่ายนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะแนวทางของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของการรายงานชี้แจงนโยบายจากผู้บริหาร และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น การออกเยี่ยมการปฏิบัติงานบ้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดกิจกรรมภายในเขตเพื่อสร้างความรักใคร่ ความสามัคคี

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เพื่อศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีดังนี้ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการในหน่วยงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับสูงมีดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านอายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานนั้นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะแนวทางของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ้าง และควรให้ความสนใจต่อความรู้สึกของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากการมุ่งเน้นผลงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องการสลับโยกย้ายหน้าที่การทำงานบ้างเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ควรแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน ไม่มุ่งเน้นที่งานจนลืมผู้ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ จัด

สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านการดูแลสุขภาพควรจัดให้มีระบบป้องกันอันตรายจากเครื่องมือในการทำงานใส่ใจสุขภาพของพนักงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงานควรจัดสวัสดิการการบริการที่เพียงพอต่อความต้องการโดยคำนึงถึงสภาพความจำเป็นในการดำรงชีพของพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ตัวนโรธนา โตะนิเต (2550) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ศึกษาความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาจำแนกตามปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านงานที่ทำท่าย และด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าในส่วนที่มีความคล้ายกันของงานวิจัย ที่ใช้กรอบแนวคิดการวิจัย จากทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก โดยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบค้ำจุนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดความไม่ชอบ หรือหย่อนประสิทธิภาพลงเช่น ความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและกฎระเบียบ คุณภาพของการบริหาร และฐานเงินเดือน เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในส่วนที่แตกต่างกันของ วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง ที่มองปัจจัยในหลายด้านที่แตกต่างไปโดยมองปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญขององค์กร ปัจจัยนโยบายภาครัฐในการบริหารจัดการ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Suzanne (1986 อ้างถึงในอังคณา บุญเกิด, 2555 น. 40) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนซซี เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนซซี ที่มีระดับความแตกต่างกันในเรื่องเงินเดือนที่แต่ละภูมิภาคได้รับ และช่วงอายุที่มากกว่า40ปีและน้อยกว่า40 ปีที่มีระดับแตกต่างกันในเรื่องเงินเดือน ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับอาจารย์ใหญ่ก็มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนในเรื่องของจำนวนชั่วโมงสอน เครื่องอำนวยความสะดวก

สะดวกและการบริการนั้นมีข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูผู้ชายจะมีความคิดเห็นด้านบวกมากกว่าครูผู้หญิงในด้านระดับการศึกษาของครูก็ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Wilcox (1993 อ้างถึงในเนตรนภิส เลิศเดชา นนท์, 2554 น.40) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอ ได้ผลว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมามีผลต่อการสร้างขวัญให้กับครู โดยพฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมนี้มีผลต่อการแสดงความพึงพอใจของครู ผู้บริหารที่มีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงานของครู และผู้นำที่มีพฤติกรรมแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีภาวะผู้นำ ช่วยลดปัญหาข้อข้องใจ จะทำให้ครูได้รับความพึงพอใจและเพิ่มบรรยากาศในการสร้างขวัญและกำลังใจมากขึ้น

จากงานวิจัยต่างประเทศสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ มีทั้งความพึงพอใจและมีระดับขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูผู้ปฏิบัติการ และในเรื่องของเงินเดือนที่มีความเห็นแตกต่างกันไป คุณภาพของการบริหารที่มีผู้บริหารเป็นคนกำกับก็เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการทำงานเพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์ก ที่ชัยเสถียร พรหมศรี ได้กล่าวไว้มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมถึงการสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆในการอ้างอิงอภิปรายผลจากการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้คือ 1) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) รวบรวมข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูล และ 5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำนวน 278 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 164 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ดังรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. โรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์	139	82
2. โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์)	59	35
3. โรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ)	19	11
4. โรงเรียนประชาภิบาล	29	17
5. โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม	32	19
รวม	278	164

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ภูมิลำเนา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยากเสริมให้กับข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19

2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

2.2.3 สร้างข้อคำถามตามลักษณะของตัวแปรให้ครอบคลุมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19 ในแต่ละด้านดังนี้ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านคุณภาพของการบริหาร ด้านฐานเงินเดือน

2.2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระตรวจพิจารณาแล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (ค่าIOC) ให้มีผลการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.5 - 1.00

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจัดทำแบบสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้ เครื่องมือกับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และนำมาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 164 ชุด เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องให้ผู้วิจัยทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

3.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถามเองทั้งหมด

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แจกไป ถ้าไม่ครบตามที่กำหนดให้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากที่ขาดไป

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่19) วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบคำบรรยายโดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1970, น. 190 :อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตรี, 2558 น.19)

4.50-5.00	หมายความว่า	มีขวัญและกำลังใจในระดับ มากที่สุด
3.50-4.49	หมายความว่า	มีขวัญและกำลังใจในระดับ มาก
2.50-3.49	หมายความว่า	มีขวัญและกำลังใจในระดับ ปานกลาง
1.50-2.49	หมายความว่า	มีขวัญและกำลังใจในระดับ น้อย
1.00-1.49	หมายความว่า	มีขวัญและกำลังใจในระดับ น้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19)จำแนกตามภูมิภาค และ ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า

t-test

4.4 คำถามปลายเปิด แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) วิเคราะห์เนื้อหาสาระ
ประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอการเขียนในรูปแบบความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่
ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำแนกเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

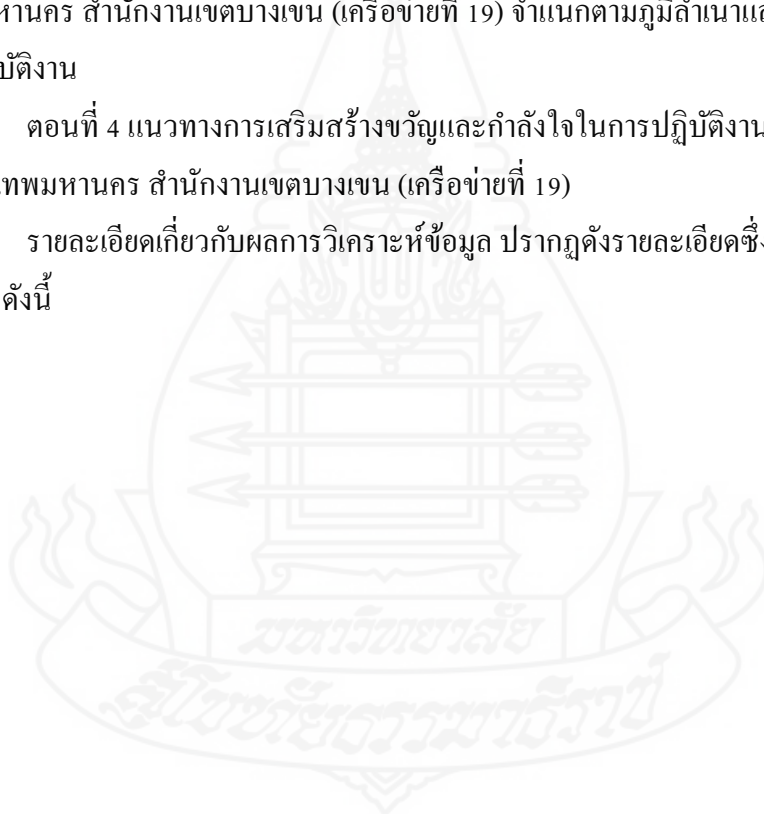
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิฐานะและประสบการณ์การ ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

รายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังรายละเอียดซึ่งจะนำเสนอเรียง ตามลำดับ ดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ภูมิลำเนา(ตามที่อยู่ในทะเบียนบ้าน)		
1.1 พื้นที่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	117	71.3
1.2 จังหวัดอื่นๆ	47	28.7
รวม	164	100
2. ประสบการณ์การทำงาน	43	26.2
2.1 ไม่เกิน 5 ปี	121	73.8
2.2 มากกว่า 5 ปี		
รวม	164	100
3. เพศ		
3.1 ชาย	33	20.1
3.2 หญิง	131	79.9
รวม	164	100
4. อายุ		
4.1 20 ปี – 30 ปี	28	17.0
4.2 31 ปี - 40 ปี	52	31.7
4.3 41 ปี- 50 ปี	47	28.7
4.4 มากกว่า 50 ปี	37	22.6
รวม	164	100
5. ตำแหน่ง		
5.1 ครูผู้ช่วย	27	16.5
5.2 ครู	56	34.1
5.3 ครูชำนาญการ	44	26.8
5.4 ครูชำนาญการพิเศษ	37	22.6
รวม	164	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าครูส่วนใหญ่มีที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้าน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 117 คน มีที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้านจังหวัดอื่นๆ จำนวน 47 คน และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 43 คน ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน มีช่วงอายุ 31ปี -40 ปี จำนวน 52 คน และส่วนมากจะดำรงตำแหน่งครู จำนวน 56 คน

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกเป็นรายด้าน

ระดับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสภาพในการทำงาน	3.98	0.45	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.41	มาก
3. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	3.54	0.54	มาก
4. ด้านคุณภาพการบริหาร	3.90	0.50	มาก
5. ด้านฐานเงินเดือนประสบการณ์การทำงาน	3.57	0.45	มาก
ภาพรวม	3.76	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ทั้ง 5

ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{X}=3.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน มีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของครู	4.0	0.54	มาก
2. การจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู	4.14	0.66	มาก
3. ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.70	มาก
4. ครูมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครู	3.98	0.65	มาก
5. ครูได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน	3.98	0.72	มาก
ภาพรวม	3.98	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) พิจารณารายละเอียดดังนี้ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน มีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) การจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.14$) ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ครูมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) ครูได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. หัวหน้างาน ให้ความสนใจและความเชื่อมั่นในตัวครู	4.04	0.64	มาก
2. หัวหน้างาน มีความเป็นกันเองกับครูทุกคน	4.09	0.60	มาก
3. ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมอยู่เสมอ	4.09	0.58	มาก
4. ครูมีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานกัน	4.06	0.62	มาก
5. ครูมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน	4.06	0.65	มาก
6. ครูชอบนิทาใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน	3.02	1.2	ปานกลาง
7. ครูได้มีการพบปะสังสรรค์กับกันตามโอกาส	3.59	0.69	มาก
8. ครูมีความจริงใจต่อกันสามารถเก็บความลับได้และให้คำแนะนำที่ดีเมื่อมี ปัญหา	3.76	0.69	มาก
9. ครูได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.46	0.58	ปานกลาง
ภาพรวม	3.79	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณารายละเอียดดังนี้ หัวหน้างาน ใ้
ความสนใจและความเชื่อมั่นในตัวครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) หัวหน้างาน มีความเป็นกันเองกับ
ครูทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมอยู่เสมออยู่
ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.09$) ครูมีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) ครูมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.06$) ครูนิทา ใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.02$) ครูได้มีการพบปะ
สังสรรค์กันตามโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.59$) ครูมีจริงใจสามารถเก็บความลับได้และให้
คำแนะนำที่ดีเมื่อมีปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) ครูได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่
เสมอ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.46$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้าน
นโยบายและกฎระเบียบ

ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงาน ของโรงเรียน	3.84	0.58	มาก
2. ครูมีความคิดเห็นว่า แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ความสำคัญกับ ผลงานของโรงเรียน มากกว่าคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู	3.70	0.72	มาก
3. ครูมีความคิดเห็นว่า กฎ ระเบียบในการทำงานของโรงเรียนมีมากเกินไป ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน	3.22	0.96	ปานกลาง
4. ครูมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามแผนงานในโรงเรียนบางหน้าที่มี ความซ้ำซ้อนกัน ทำให้ครูรู้สึกสับสนและทำงานได้ไม่เต็มที่	3.30	0.87	ปานกลาง
5. ครูมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็น ธรรมต่อตัวครู	3.68	0.61	มาก
ภาพรวม	3.54	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านนโยบายและ
กฎระเบียบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณารายละเอียดดังนี้ ครูมีความรู้ความ
เข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) ครู
มีความคิดเห็นว่าแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียนให้ความสำคัญกับผลงานของโรงเรียนมากกว่า
คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) ครูมีความคิดเห็นว่า กฎ ระเบียบในการ
ทำงานของโรงเรียนมีมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=3.22$) ครูมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามแผนงานในโรงเรียนบางหน้าที่มีความซ้ำซ้อนกัน
ทำให้ครูรู้สึกสับสนและทำงานได้ไม่เต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) และครูมีความคิดเห็น
ว่าเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมต่อตัวครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้าน
คุณภาพการบริหาร

ด้านคุณภาพการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาข้อแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ตัวครูและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.86	0.75	มาก
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.66	มาก
3. ผู้บริหารยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่า ความคิดเห็นและความรู้สึกนึกคิดของตัวครูและเพื่อนร่วมงาน	3.34	1.14	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวครูและเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.73	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.11	0.70	มาก
6. ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.74	มาก
ภาพรวม	3.90	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านคุณภาพการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายละเอียดดังนี้ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาข้อแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ตัวครูและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมออยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.86$) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.02$) ผู้บริหารยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่า ความคิดเห็นและความรู้สึกนึกคิดของตัวครูและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวครูและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.93$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.11$) ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.15$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านฐาน
เงินเดือน

ด้านฐานเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.98	0.57	มาก
2. ครูได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.86	0.63	มาก
3. ครูได้รับเงินรางวัลประจำปีอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	3.90	0.80	มาก
4. เงินเดือนที่ครูได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.59	0.82	มาก
5. ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างอื่นเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว	2.98	1.18	ปานกลาง
6. ครูใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.98	1.07	ปานกลาง
7. ครูดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับ	3.77	0.76	มาก
ภาพรวม	3.57	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านฐานเงินเดือน โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อพิจารณารายละเอียดดังนี้ ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.98$) ครูได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้น
เงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.86$) ครูได้รับเงินรางวัลประจำปีอย่าง
เหมาะสมและสม่ำเสมออยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.90$) เงินเดือนที่ครูได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่าย
ในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.59$) ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างอื่นเพื่อหารายได้เสริมมา
ใช้จ่ายในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$) ครูใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงพอต่อการ
ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.98$) ครูดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจากเงินเดือน
ที่ได้รับอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.77$)

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม
ภูมิลำเนาและประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน**

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา ปรากฏผลทั้งใน ภาพรวมและจำแนกรายด้าน ดังตาราง 4.8-4.13 และผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานดังตารางที่ 4.14-4.19

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	กรุงเทพและปริมณฑล		จังหวัดอื่นๆ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพในการทำงาน	3.94	0.45	4.08	0.42	1.86	0.06
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.40	3.94	0.40	2.88	0.04*
3. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	3.52	0.55	3.61	0.48	0.98	0.32
4. ด้านคุณภาพการบริหาร	3.87	0.51	3.97	0.45	1.14	0.25
5. ด้านฐานเงินเดือน	3.57	0.45	3.58	0.44	0.02	0.98
ภาพรวม	3.73	0.38	3.83	0.30	1.72	0.87

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตาม ภูมิลำเนา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีเพียงด้านเดียวที่มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ≤ 0.05 คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยครูที่ ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆจะมีระดับขวัญและกำลังใจในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิภาค ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการทำงาน	กรุงเทพและปริมณฑล		จังหวัดอื่นๆ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน มีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของครู	3.97	0.55	4.09	0.50	1.27	0.20
2. การจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู	4.07	0.66	4.32	0.62	2.21	0.02*
3. ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียน การสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.64	3.85	0.83	0.53	0.59
4. ครูมีความสุขกับสภาพแวดล้อมใน โรงเรียนที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อ ต่อการทำงานของคุณครู	3.97	0.65	4.02	0.64	0.49	0.62
5. ครูได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการ เดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน	3.91	0.74	4.15	0.62	1.89	0.06
ภาพรวม	3.94	0.45	4.08	0.42	1.86	0.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีเพียงเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูเพียงเรื่องเดียว ที่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ≤ 0.05 โดยครูที่ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆจะมีระดับขวัญและกำลังใจ ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ครู มากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	กรุงเทพและปริมณฑล		จังหวัดอื่นๆ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หัวหน้างาน ให้ความสนใจและความเชื่อมั่นในตัวครู	4.03	0.66	4.06	0.60	0.34	0.73
2. หัวหน้างาน มีความเป็นกันเองกับครูทุกคน	4.05	0.60	4.19	0.61	1.34	0.18
3. ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมอยู่เสมอ	3.99	0.56	4.32	0.55	3.39	0.01*
4. ครูมีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานกัน	4.01	0.59	4.19	0.68	1.61	0.11
5. ครูมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน	3.97	0.64	4.28	0.61	2.73	0.07
6. ครูชอบนิทาใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน	2.85	1.14	3.47	1.23	3.07	0.03*
8. ครูมีความจริงใจต่อกันสามารถเก็บความลับได้และให้คำแนะนำที่ดีเมื่อมีปัญหา	3.55	0.68	3.68	0.69	1.12	0.26
9. ครูได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.71	0.69	3.87	0.67	1.36	0.17
ภาพรวม	3.73	0.40	3.94	0.40	2.88	0.04

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อมีเรื่อง ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอและครูชอบนิทาใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ≤ 0.05 โดยครูที่ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆจะมีระดับขวัญและกำลังใจในเรื่อง ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอและครูชอบนิทาใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน มากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิภาค ด้าน นโยบายและกฎระเบียบ

ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	กรุงเทพและปริมณฑล		จังหวัดอื่นๆ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	3.79	0.63	3.96	0.41	1.92	0.05*
2. ครูมีความคิดเห็นว่า แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ความสำคัญกับผลงานของโรงเรียน มากกว่าคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู	3.68	0.74	3.74	0.67	0.55	0.57
3. ครูมีความคิดเห็นว่า กฎ ระเบียบในการทำงานของโรงเรียนมีมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน	3.21	0.95	3.26	1.01	0.30	0.76
4. ครูมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามแผนงานในโรงเรียนบางหน้าที่มีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้ครูรู้สึกสับสนและทำงานได้ไม่เต็มที่	3.30	0.91	3.30	0.77	0.00	0.99
5. ครูมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมต่อตัวครู	3.63	0.63	3.81	0.53	1.79	0.07
ภาพรวม	3.52	0.55	3.61	0.48	0.98	0.32

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิภาค ด้านนโยบายและกฎระเบียบ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อในเรื่อง ครูมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 โดยครูที่ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆ จะมีระดับขวัญและกำลังใจในเรื่องความรู้ความเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน มากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิภาค ด้านคุณภาพการบริหาร

ด้านคุณภาพการบริหาร	กรุงเทพและปริมณฑล		จังหวัดอื่นๆ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาข้อแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ตัวครูและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.81	0.71	3.98	0.84	1.27	0.20
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.66	4.04	0.69	0.29	0.76
3. ผู้บริหารยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าความคิดเห็นและความรู้สึคนักคิดของตัวครูและเพื่อนร่วมงาน	3.31	1.18	3.43	1.05	0.59	0.55
4. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวครูและเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.77	3.96	0.62	0.37	0.71
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.08	0.74	4.19	0.61	0.93	0.35
6. ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.72	4.23	0.81	0.88	0.37
ภาพรวม	3.87	0.51	3.97	0.45	1.14	0.25

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านคุณภาพการบริหาร จำแนกตามภูมิภาค พบว่า โดยภาพรวมและรายชื่อนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิภาค ด้าน ฐานเงินเดือน

ด้านฐานเงินเดือน	กรุงเทพและปริมณฑล		จังหวัดอื่นๆ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.97	0.58	4.02	0.53	0.56	0.57
2. ครูได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.83	0.67	3.94	0.52	1.08	0.28
3. ครูได้รับเงินรางวัลประจำปีอย่างเหมาะสมและสม่าเสมอ	3.87	0.80	3.96	0.80	0.61	0.53
4. เงินเดือนที่ครูได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.67	0.84	3.40	0.77	1.85	0.06
5. ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างอื่นเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว	2.91	1.18	3.15	1.17	1.18	0.23
6. ครูใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.98	1.12	3.98	0.94	0.02	0.98
7. ครูดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับ	3.83	0.76	3.62	0.73	1.61	0.10
ภาพรวม	3.57	0.45	3.58	0.44	0.02	0.98

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านฐานเงินเดือน จำแนกตามภูมิภาค พบว่า โดยภาพรวมและในรายชื่อนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพในการทำงาน	4.13	0.51	3.92	0.42	2.32	0.02*
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.51	3.56	0.54	1.42	0.15
3. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	3.91	0.43	3.89	0.52	0.70	0.48
4. ด้านคุณภาพการบริหาร	3.51	0.41	3.60	0.46	0.14	0.88
5. ด้านฐานเงินเดือน	3.49	0.51	3.56	0.54	1.03	0.30
ภาพรวม	3.78	0.33	3.75	0.37	0.05	0.58

*มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านสภาพในการทำงาน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $\leq .05$ โดยครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จะมีระดับขวัญและกำลังใจในด้านสภาพการทำงาน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการทำงาน	การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี		การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน มีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของครู	4.12	0.62	3.96	0.50	1.48	0.14
2. การจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู	4.42	0.54	4.04	0.67	3.29	0.00*
3. ครูได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.84	0.78	3.79	0.67	0.35	0.72
4. ครูมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครู	4.02	0.74	3.97	0.61	0.48	0.62
5. ครูได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน	4.26	0.72	3.88	0.69	2.90	0.00*
ภาพรวม	4.13	0.51	3.92	0.42	2.32	0.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จะมีระดับขวัญและกำลังใจในด้านสภาพการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณารายละเอียด ในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการได้รับความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ $\leq .05$ โดยครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จะมีระดับขวัญและกำลังใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี		การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หัวหน้างาน ให้ความสนใจและความเชื่อมั่นในตัวครู	4.07	0.70	4.02	0.62	0.39	0.69
2. หัวหน้างาน มีความเป็นกันเองกับครูทุกคน	4.21	0.63	4.05	0.59	1.43	0.15
3. ครูได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมอยู่เสมอ	4.16	0.57	4.06	0.58	1.01	0.30
4. ครูมีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานกัน	4.14	0.74	4.03	0.57	0.85	0.39
5. ครูมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน	4.21	0.67	4.01	0.63	1.70	0.09
6. ครูชอบนิทาใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน	3.19	1.13	2.97	1.16	1.02	0.30
7. ครูได้มีการพบปะสังสรรค์กันตาม โอกาส	3.58	0.69	3.59	0.69	0.04	0.96
8. ครูมีความจริงใจต่อกันสามารถเก็บความลับได้และให้คำแนะนำที่ดีเมื่อมีปัญหา	3.86	0.63	3.72	0.71	1.21	0.23
9. ครูได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.44	0.50	3.47	0.60	0.28	0.77
ภาพรวม	3.49	0.51	3.56	0.54	1.42	0.15

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนก

ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวม และราย
ข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์
การปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ

ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี		การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย วิสัยทัศน์ และ เป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน	3.84	0.53	3.84	0.60	0.05	0.95
2. ครูมีความคิดเห็นว่า แผนปฏิบัติงานของ โรงเรียนให้ความสำคัญกับผลงานของโรงเรียน มากกว่าคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู	3.65	0.65	3.71	0.74	0.46	0.64
3. ครูมีความคิดเห็นว่า กฎ ระเบียบในการทำงาน ของโรงเรียนมีมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยาก ในการปฏิบัติงาน	3.05	0.99	3.28	0.95	1.37	0.17
4. ครูมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตาม แผนงานในโรงเรียนบางหน้าที่มีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้ครูรู้สึกสับสนและทำงานได้ไม่เต็มที่	3.26	0.90	3.31	0.86	0.37	0.70
5. ครูมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมต่อตัวครู	3.70	0.63	3.68	0.60	0.18	0.85
ภาพรวม	3.91	0.43	3.89	0.52	0.70	0.48

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนก
ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ พบว่า โดยภาพรวม และรายข้อไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการบริหาร

ด้านคุณภาพการบริหาร	การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี		การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาข้อแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ตัวครูและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.86	0.71	3.86	0.77	0.00	0.99
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.63	4.02	0.68	0.05	0.95
3. ผู้บริหารยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าความคิดเห็นและความรู้สึกนึกคิดของตัวครูและเพื่อนร่วมงานของครู	3.37	1.04	3.33	1.18	0.20	0.83
4. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวครูเองและเพื่อนร่วมงานของครู	3.93	0.66	3.93	0.75	0.03	0.97
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและเพื่อนร่วมงานของครูทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.12	0.58	4.11	0.75	0.07	0.93
6. ผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวครูและเพื่อนร่วมงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.65	4.15	0.78	0.10	0.91
ภาพรวม	3.51	0.41	3.60	0.46	0.14	0.88

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการบริหาร พบว่า โดยภาพรวม และรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ด้านฐานเงินเดือน

ด้านฐานเงินเดือน	การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี		การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.93	0.66	4.00	0.53	0.61	0.53
2. ครูได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและมีความเป็นธรรม	3.88	0.54	3.85	0.66	0.28	0.77
3. ครูได้รับเงินรางวัลประจำปีอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	3.72	0.85	3.96	0.77	1.67	0.09
4. เงินเดือนที่ครูได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.23	0.89	3.72	0.76	3.41	0.01*
5. ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างอื่นเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว	3.28	1.03	2.87	1.22	2.13	0.03*
6. ครูใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงพอ การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.86	0.88	3.02	1.12	0.86	0.38
7. ครูดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับ	3.72	0.54	3.79	0.82	0.57	0.57
ภาพรวม	3.49	0.51	3.56	0.54	1.03	0.30

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพการบริหาร พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ ในเรื่อง เงินเดือนที่ครูได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และ ครูต้องทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จะมีระดับขวัญ

และกำลังใจในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมากกว่าครูที่มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และครูที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จะมี ระดับขวัญและกำลังใจในเรื่อง การทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว มากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

ตารางที่ 4.20 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	จำนวน
1. ด้านสภาพในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู สื่อเทคโนโลยีที่นำมาใช้ก็มีอย่างจำกัดไม่หลากหลายและไม่ทันสมัย ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนต้องยึดครูเป็นศูนย์กลาง	12
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีของขวัญเล็กๆน้อยๆร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ จัดเลี้ยงสัมมนาครูสม่ำเสมอ อยากรให้มีการทำงานเป็นทีมในการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน เห็นความสำคัญของงานเป็นหลัก	10
3. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ นโยบายและกฎระเบียบควรมีการยืดหยุ่นบ้างในบางกรณี ควรมีปทัสสถานวัฒนธรรมองค์กร ระเบียบข้อบังคับร่วมกันอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	8
4. ด้านคุณภาพของการบริหาร ผู้บริหารต้องเป็นที่ฟัง ให้คำปรึกษาครูได้ในทุกๆด้าน โดยเฉพาะงานวิชาการ ต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี เสียสละเวลาเพื่อองค์กร ไม่ผลักภาระมาที่ครู โดยขาดการกำกับติดตามงาน	15
5. ด้านฐานเงินเดือน ครูที่เสียสละอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้นควรเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น เพิ่มเงินค่าครองชีพให้สูงขึ้น พิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใสและเสมอภาค ควรจัดอบรมการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง	5

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะแนวทางการทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยเรียงตามลำดับความถี่ของแต่ละด้านคือ ด้านคุณภาพของการบริหาร โดยมีแนวทางว่า ผู้บริหารต้องเป็นที่ฟัง ให้คำปรึกษาครูได้ในทุกๆด้าน โดยเฉพาะงานวิชาการ ต้องมี

ความเป็นผู้นำที่ดี เสียสละเวลาเพื่อองค์กร ไม่ผลักระมาที่ครู โดยขาดการกำกับติดตามงาน ด้านสภาพในการทำงาน โดยมีแนวทางว่า ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการของครู สื่อเทคโนโลยีที่นำมาใช้ก็ให้มีความหลากหลายและทันสมัยเพื่อส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีของขวัญเล็กๆน้อยๆร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ มีการจัดเลี้ยง จัดสัมมนาครูอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ในการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน เห็นความสำคัญของงานเป็นหลัก ด้านฐานเงินเดือนเสนอแนวทางสำหรับครูที่เสียสละอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้นควรเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น เพิ่มเงินค่าครองชีพให้สูงขึ้น พิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใสและเสมอภาค ควรจัดให้มีการอบรมแนวทางในการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19 นั้นผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนาและ ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19)

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำนวน 278 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ ครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) แยกเป็นประเภทแบบ ตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ภูมิลำเนา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 1 – 30 มกราคม 2561 แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 164 ฉบับ ได้รับคืนมา 164 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจ ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามภูมิลำเนา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t-test
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ จากแบบสอบถามปลายเปิดข้าราชการครู โดยหาค่าความถี่ การวิเคราะห์เนื้อหา และเขียนบรรยายนำเสนอ

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) ครูมีความคิดเห็นว่าต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปดังนี้

- 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) ด้านสภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) ในส่วนอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

การจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน และได้รับความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า หัวหน้างาน ให้ความสนใจและให้ความเชื่อมั่น มีความเป็นกันเอง ได้รับความร่วมมือในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างตาม โอกาส มีความจริงใจสามารถเก็บความลับได้และให้คำแนะนำที่ดีเมื่อมีปัญหาและได้รับคำยกย่องชมเชยอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากทุกข้อและความรู้สึกว่าเพื่อร่วมงานมีการนิทา ใส่ร้ายป้ายสีกันบ้าง อยู่ในระดับปานกลาง

3) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ เมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน ตามแผนปฏิบัติงาน ที่ให้ความสำคัญกับผลงานของโรงเรียนมากกว่า คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมต่อตัวครู อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือกฎ ระเบียบในการทำงานมีมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผนงานในโรงเรียนบางหน้าที่มีความซ้ำซ้อนกันทำให้รู้สึกสับสนและทำงานได้ไม่เต็มที่

4) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ด้านคุณภาพของการบริหาร เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาข้อแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ครูอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าความคิดเห็นและรู้สึกนึกคิดของครูมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจสั่งการ มอบหมายภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

5) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ด้านฐานเงินเดือน เมื่อพิจารณารายละเอียด

ในแต่ละข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและมีความเป็นธรรม ได้รับเงินรางวัลประจำปีอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างอื่นเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว ครูใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและครูดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3.2 การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ครูมีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ครูมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพในการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.3.3 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) มีดังนี้

1) ด้านสภาพในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู สื่อเทคโนโลยีที่นำมาใช้ก็มีอย่างจำกัดไม่หลากหลายและไม่ทันสมัยส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนต้องยึดครูเป็นศูนย์กลาง

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีของขวัญเล็กๆน้อยๆร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆจัดเลี้ยงสัมมนาครูสม่ำเสมอ อยากรให้มีการทำงานเป็นทีมในการสร้างวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนโดยเห็นความสำคัญของงานเป็นหลัก

3) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ นโยบายและกฎระเบียบควรมีการยืดหยุ่นบ้างในบางกรณีควรมีปทัสถานวัฒนธรรมองค์กร ระเบียบข้อบังคับร่วมกันอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

4) ด้านคุณภาพการบริหาร ของผู้บริหารต้องเป็นที่พึง ให้คำปรึกษาครูได้ในทุกๆด้าน โดยเฉพาะงานวิชาการ ต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี เสียสละเวลาเพื่อองค์กร ไม่ผลักภาระมาที่ครู โดยขาดการกำกับติดตามงาน

5) ด้านฐานเงินเดือน ครูที่เสียสละอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้นควรเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น เพิ่มเงินค่าครองชีพให้สูงขึ้น พิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใสและเสมอภาคควรจัดอบรมการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระจิรายุทธ วิสุทธิสาโร(2556) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความเพียงพอของรายได้ ในทุกๆด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1.1 ด้านสภาพในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่19) ด้านสภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีข้อค้นพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีจะมีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานในด้านสภาพการทำงานน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความคุ้นเคยกับสภาพในการทำงานที่อยู่มานาน สภาพการทำงานจึงไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมากเท่าไร ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ยังให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานอยู่ โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับการจัดการเรียนการสอนที่ครูได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู จะมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงมาก และในเรื่องความสะอาดปลอดภัยในการทำงานครูที่มีประสบการณ์นานกว่าจะคุ้นชินกับสภาพในการทำงานและสามารถเผชิญใน

สภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างซ้ำซ้อน เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ในส่วนสภาพในการทำงาน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความเหมาะสมและรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสุขกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน และได้รับความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางจากที่พักถึงโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพในการทำงานที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และข้อที่ได้ต่ำสุดคือ วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิตร ไข่มุก (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสม ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และวัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ มีประเด็นที่พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆ จะมีระดับขวัญและกำลังใจในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อาจเป็นเพราะว่าครูที่อยู่ในจังหวัดอื่นต้องการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ในส่วนของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ให้ความสนใจและให้ความเชื่อมั่น มีความเป็นกันเอง ได้รับความร่วมมือในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างตามโอกาส มีความจริงใจสามารถเก็บความลับได้และให้คำแนะนำที่ดีเมื่อมีปัญหาและได้รับคำยกย่องชมเชยอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีความรู้สึกกว่าเพื่อนร่วมงานมีการนิทา ใสร้ายป้ายสีกันบ้าง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานมีความ

เป็นกันเองกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จะเป็นความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานชอบนิทา ใสร้ายป้ายสีซึ่งกัน และกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มี 4 ด้าน เรียงตามลำดับความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ด้านการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับของผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านรายได้และสวัสดิการ

2.1.3 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆจะมีระดับขวัญและกำลังใจในเรื่องความรู้ความเข้าใจนโยบายวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียนมากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อาจเป็นเพราะว่าครูที่อยู่ในจังหวัดอื่นเข้ามาทำงานในต่างถิ่นการศึกษา นโยบายกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันเพื่อการดำเนินชีวิตที่สงบสุข และ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ในส่วนนโยบายและกฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน ตามแผนปฏิบัติงาน ที่ให้ความสำคัญกับผลงานของโรงเรียนมากกว่าคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมต่อตัวครู อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือกฎ ระเบียบในการทำงานมีมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผนงานในโรงเรียนบางหน้าที่มีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้รู้สึกสับสนและทำงานได้ไม่เต็มที่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎระเบียบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่

ในระดับปานกลาง และในรายด้านพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกำลังใจในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง ขวัญกำลังใจในด้านนโยบายการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างคิเนื่องมาจากองค์กรมีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการนำเครื่องมือ เทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานถึงแม้ว่าขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ที่ไม่ใช่หน่วยงานทางการศึกษาก็มีการดำเนินการภายใต้ต้นนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นหน่วยงานภาครัฐเช่นกันจึงมีความสอดคล้องกันตามที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น

2.1.4 ด้านคุณภาพการบริหาร จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ด้านคุณภาพการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ในส่วนคุณภาพการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาข้อแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ครูและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ มีการตัดสินใจสั่งการในการมอบหมายภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ครูและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและเพื่อนร่วมงานทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีการให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ และผู้บริหารยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าความคิดเห็นและความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารยึดความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าความคิดเห็นและความรู้สึกนึกคิดของครูและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญเกิด (2555) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าขวัญของครูในการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมและรายด้านมีขวัญค่อนข้างมาก โดยขวัญด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับขวัญมากที่สุด ถัดมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีระดับขวัญน้อยที่สุด ซึ่งขวัญในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อที่ผู้บังคับบัญชามีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในส่วนการมอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ

2.1.5 ด้านฐานเงินเดือน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่19) ด้านฐานเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่19) ในด้านฐานเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและมีความเป็นธรรม ได้รับเงินรางวัลประจำปีอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอเงินเดือนที่ครูได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขจากเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และครูต้องทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว ครูใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างอื่นเพื่อหารายได้เสริมมาใช้จ่ายในครอบครัว ถึงแม้ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัดแต่ก็ไม่เพียงต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจิรายุทธ วิสุทธีสาโร (2556) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพอเพียงของรายได้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษาที่พักอาศัยเอื้ออำนวยต่อการเดินทางไปปฏิบัติงาน พอใจกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งเมื่อได้รับความเดือดร้อนเรื่องเงินก็สามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะการณปัจจุบันได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ

2.2 จากการศึกษาการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกตามภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกันนั้น พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อมีการพิจารณารายด้านที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านสภาพในการทำงานนั้นมีความแตกต่างกันโดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปีจะมีระดับขวัญและกำลังใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจิรายุทธ วิสุทธีสาโร(2556) ได้ศึกษา

เรื่องการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของถ้วนโรธนา โตะนิเต (2550) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันจะมีการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนในพื้นที่ที่ตนปฏิบัติงานเข้าใจในวิถีชีวิตและการปฏิบัติตนเมื่อเทียบกับความไม่สงบในปัจจุบันที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ที่มีภูมิลำเนาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันนั้น ได้ดำเนินชีวิตในกรุงเทพมหานคร ภายใต้สภาวะการณ์เดียวกัน จึงทำให้มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ตนปฏิบัติงาน มีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน แต่ได้ปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติงานเดียวกัน มีสวัสดิการ รายได้ที่ได้รับ และเงินเดือนในการดำรงชีพอย่างพอเพียง มีทิศทางในการปรับตัวไปในแนวทางเดียวกัน จึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันนั้น มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน จะมีจุดที่แตกต่างในด้านสภาพในการทำงานครูที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน จะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานแล้ว เนื่องจากว่าครูที่ผูกพันกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานนานแล้วจะเกิดความคุ้นชินกับสภาพในการทำงานจึงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพในการทำงานน้อยกว่าครูที่บรรจุใหม่และเข้ามาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ในมุมมองของผู้วิจัยที่ได้ใช้ประสบการณ์ในปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และสังเกตเห็นว่าคุณครูทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่จะสวมบทบาทความเป็นครูและเตรียมตัวเตรียมใจพร้อมรับสภาวะการณ์การปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงานร่วมกับผู้อื่น มุ่งเป้าหมายไปที่การพัฒนานักเรียนร่วมกันและเกิดการปรับตัวไปในทิศทางเดียวกันถึงแม้จะมาจากต่างถิ่นแต่ทุกคนมีสภาพแวดล้อมในสังคมเมืองเหมือนกัน จึงส่งผลให้ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครควรนำข้อค้นพบด้านคุณภาพการบริหารที่ได้ มาปรับทัศนคติบุคคลิกของผู้บริหาร จัดให้มีการอบรมปรับทัศนคติผู้บริหาร และเพิ่มเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

3.1.2 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครควรนำข้อค้นพบด้านฐานของเงินเดือนที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขการเพิ่มค่าครองชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดกิจกรรม โครงการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำรงชีพอย่างพอเพียง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.1.3 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยฝ่ายบุคคล นำข้อค้นพบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไปใช้ในการปรับแผนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จัดกิจกรรมโครงการให้บุคลากรได้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แนะนำและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรให้มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และให้คำยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.4 ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตควรนำข้อค้นพบด้านนโยบายและกฎระเบียบมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้กับบุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการวางแผนงานการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนจนเกินไปเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.5 สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้เรียนและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูอย่างมีความสุข

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดอื่นนอกเหนือจากสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2553). ความเป็นครูกับเงินเดือนครู. หนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์.

สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2552). การปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เจียมทอง สิริแสงเลิศและชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). ผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 8 (พิมพ์ครั้งที่ 3, น.1-88). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). *เอกสารประกอบการบรรยายการออกแบบการวิจัยและการสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). สืบค้นจาก <http://edu.stou.ac.th/EDU>.

ถ้วนโรตนา ไช้เนติเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา-จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นพดล เจนอักษร. (2556). นวัตกรรมการบริหาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 11 (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นรา สมประสงค์. (2556). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 8 (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, พัทลุง.
- พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ. (2560). *กำลังใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ. สร้างสรรค์บุ๊ค.
- พระจิรายุทธ วิสุทธีสาโร. (2556). *ศึกษาการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูระดับ ประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯเขตดอนเมือง กรุงเทพฯ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เพชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). *ปัจจัยเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยใน สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร*(วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- วันชัย มีชาติ. (2559). *การบริหารองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริภัทร คุณฤวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จ.สระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์Smart Life.

- สำนักการศึกษากรุงเทพฯ. (2557). รายงานการจัดการศึกษากรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิพล สีแสน. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตาม
การรับรู้ของครู โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
(การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- สุทัศน์ ทิวทอง. (2552). บริบทด้านกฎหมาย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการบริหาร
การศึกษา*. หน่วยที่ 6 (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยา หนองเสนาะ. (2560). *ฟินแลนด์กับความสำเร็จทางการศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร. สืบค้นจาก <https://www.parliament.go.th>.
- สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล
นครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อรรถพร จินะวัฒน์. (2556). มนุษย์สัมพันธ์กับการพัฒนาทีมงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
วิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 4
(พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อังคณา บุญเกิด. (2555). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- _____. (ม.ป.ป.). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน(O-NET)
ปีการศึกษา 2559 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานประเมินผลการจัด
การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพฯ.
- _____. (2559). *แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา
กรุงเทพฯ.
- _____. (2560). *แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา
กรุงเทพฯ.
- _____. (ม.ป.ป.). *ระบบค่าตอบแทน*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สืบค้น
จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>.

อังคณา บุญเกิด. (ม.ป.ป.). รายงานการสูญเสียข้าราชการกรุงเทพฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2559. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

<http://office.bangkok.go.th/csc/>.

_____. (ม.ป.ป.). 10ประเทศเงินเดือนครูสูงและต่ำที่สุดในโลก. สืบค้นจาก

<https://themomentum.co/the-list-world-teacher-income-2016/>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชื่อ นางจิราพร ปทุมเทวภิบาล
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ชื่อ นางรุ่งนภา ชาวเรือง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์)
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ภาษาไทย ป.บัณฑิต บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. ชื่อ นางสาวอาณิศา บุญคำ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนประชาภิบาล
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. ชื่อ นางวรรณิ เมษะมาน
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดมงคลวราราม
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท วัฒนการศึกษ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครูชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข
เครื่องมือในการวิจัย

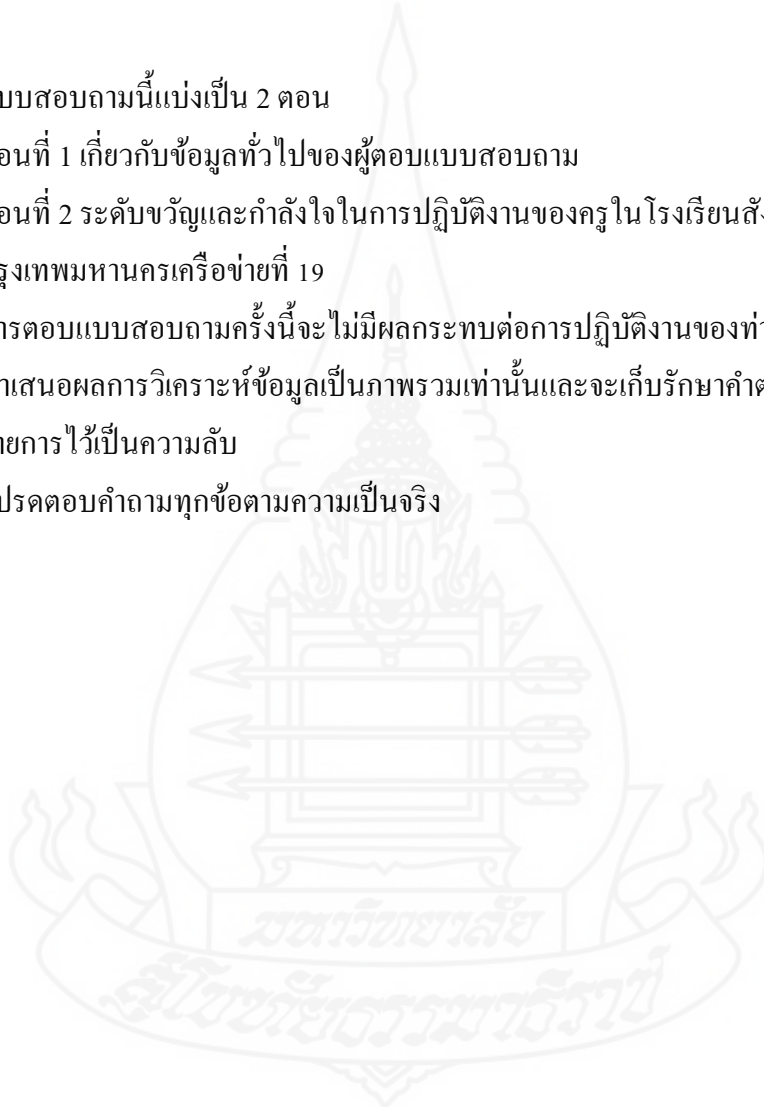


แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
(เครือข่ายที่ 19)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19
2. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัย
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวมเท่านั้นและจะเก็บรักษาคำตอบของท่านทุก
รายการไว้เป็นความลับ
3. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ภูมิลำเนา (ตามที่อยู่ในทะเบียนบ้าน)
 - พื้นที่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (1)
 - จังหวัดอื่นๆ..... (โปรดระบุ) (2)
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี (1)
 - ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี (2)
3. เพศ
 - ชาย (1)
 - หญิง (2)
4. อายุ
 - 20ปี -30 ปี (1)
 - 31ปี- 40 ปี (2)
 - 41ปี- 50 ปี (3)
 - มากกว่า 50 ปี (4)
5. ตำแหน่ง
 - ครูผู้ช่วย (1)
 - ครู (2)
 - ครูชำนาญการ (3)
 - ครูชำนาญการพิเศษ (4)

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเครือข่ายที่ 19

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย หน้าข้อความว่าตรงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใดตามระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่เกิดขึ้นมากที่สุด

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 สภาพในการทำงาน					
1. อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน มีความเหมาะสมและ รู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน					
2. การจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่าง เหมาะสม และเพียงพอ กับความต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่ช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของท่าน					
5. ท่านได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางจากที่พัก ถึงโรงเรียน					
ความต้องการขวัญและกำลังใจสภาพในการทำงานเพิ่มเติม					

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item-Objective Congruence: IOC)
แบบสอบถามเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
(เครือข่ายที่19)

ตาราง ค 1 แสดงค่าความตรงเชิงเนื้อหา

ข้อที่	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	sum(x)	IOC	ผลการพิจารณา
ด้านสภาพการทำงาน							
1	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
3	0	1	1	1	3	0.75	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
5	1	0	1	1	3	0.75	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
1	0	1	1	1	3	0.75	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
6	0	0	1	1	3	0.5	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
8	1	0	1	1	3	0.75	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
ด้านนโยบายแลกเปลี่ยน							
1	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
3	0	0	1	1	3	0.5	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
5	-1	1	1	1	3	0.5	สอดคล้อง

ข้อที่	คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	sum(x)	IOC	ผลการพิจารณา
ด้านคุณภาพการบริหาร							
1	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
3	0	0	1	1	3	0.5	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
ด้านฐานของเงินเดือน							
1	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง
5	1	-1	1	1	3	0.5	สอดคล้อง
6	-1	1	1	1	3	0.5	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	4	1	สอดคล้อง

คำนวณหาค่าความเที่ยง

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	N of Items
.872	32

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
a1	118.57	130.806	.363		.869
a2	118.23	134.806	.148		.873
a3	118.87	133.706	.155		.874
a4	118.37	130.654	.432		.868
a5	118.53	131.775	.237		.872
b1	118.57	133.289	.227		.872
b2	118.53	131.499	.374		.869
b3	118.57	128.185	.639		.865
b4	118.77	127.978	.529		.866
b5	118.73	129.995	.387		.869
b6	119.83	126.971	.281		.875
b7	119.13	123.568	.640		.862
b8	118.97	122.378	.701		.861
b9	119.13	122.051	.758		.860
c1	118.53	133.085	.338		.870
c2	118.80	127.407	.363		.870
c3	119.53	127.706	.319		.872
c4	119.50	129.638	.200		.877
c5	118.93	125.789	.629		.864
d1	118.67	126.506	.604		.864
d2	118.37	130.516	.494		.868
d3	119.93	136.616	-.017		.879
d4	118.83	128.557	.498		.867
d5	118.60	129.972	.522		.867
d6	118.63	130.240	.468		.868
e1	118.73	130.961	.570		.867
e2	118.93	128.133	.622		.865

e3	118.87	128.809	.506	.	.867
e4	119.37	125.482	.495	.	.866
e5	119.63	132.033	.135	.	.878
e6	119.07	127.306	.452	.	.867
e7	119.00	127.793	.524	.	.866





ภาคผนวก ง

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัย

สกลนคร



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล


สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

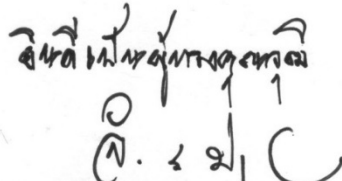
การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๔-๓๖๖๓


นางจิราพร ปทุมเทวาภิบาล
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรุ่งนภา ขาวเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลิสสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาและการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๙-๓๖๖๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวรรณิ เมษะมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๙-๓๖๖๓



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอาณิศา บุญคำ

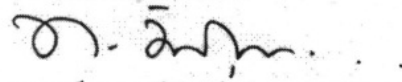
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

นางสาวมาลิสสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาแผนกวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึง ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง ขอบอกณา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๙-๓๖๖๓

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวมาลิสดา ดุลย์ชาติ
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ.2546
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนประชาภิบาล สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	118.57	130.806	.363	.	.869
a2	118.23	134.806	.148	.	.873
a3	118.87	133.706	.155	.	.874
a4	118.37	130.654	.432	.	.868
a5	118.53	131.775	.237	.	.872
b1	118.57	133.289	.227	.	.872
b2	118.53	131.499	.374	.	.869
b3	118.57	128.185	.639	.	.865
b4	118.77	127.978	.529	.	.866
b5	118.73	129.995	.387	.	.869
b6	119.83	126.971	.281	.	.875
b7	119.13	123.568	.640	.	.862
b8	118.97	122.378	.701	.	.861
b9	119.13	122.051	.758	.	.860
c1	118.53	133.085	.338	.	.870
c2	118.80	127.407	.363	.	.870
c3	119.53	127.706	.319	.	.872
c4	119.50	129.638	.200	.	.877
c5	118.93	125.789	.629	.	.864
d1	118.67	126.506	.604	.	.864
d2	118.37	130.516	.494	.	.868
d3	119.93	136.616	-.017	.	.879
d4	118.83	128.557	.498	.	.867
d5	118.60	129.972	.522	.	.867
d6	118.63	130.240	.468	.	.868
e1	118.73	130.961	.570	.	.867
e2	118.93	128.133	.622	.	.865
e3	118.87	128.809	.506	.	.867
e4	119.37	125.482	.495	.	.866
e5	119.63	132.033	.135	.	.878

e6	119.07	127.306	.452	.	.867
e7	119.00	127.793	.524	.	.866







ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจิราพร ปทุมเทวภิบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

๑๑๑๒๐



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรุ่งนภา ขาวเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาและการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวรรณิ เมษะมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอาณิศา บุญคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	118.57	130.806	.363	.	.869
a2	118.23	134.806	.148	.	.873
a3	118.87	133.706	.155	.	.874
a4	118.37	130.654	.432	.	.868
a5	118.53	131.775	.237	.	.872
b1	118.57	133.289	.227	.	.872
b2	118.53	131.499	.374	.	.869
b3	118.57	128.185	.639	.	.865
b4	118.77	127.978	.529	.	.866
b5	118.73	129.995	.387	.	.869
b6	119.83	126.971	.281	.	.875
b7	119.13	123.568	.640	.	.862
b8	118.97	122.378	.701	.	.861
b9	119.13	122.051	.758	.	.860
c1	118.53	133.085	.338	.	.870
c2	118.80	127.407	.363	.	.870
c3	119.53	127.706	.319	.	.872
c4	119.50	129.638	.200	.	.877
c5	118.93	125.789	.629	.	.864
d1	118.67	126.506	.604	.	.864
d2	118.37	130.516	.494	.	.868
d3	119.93	136.616	-.017	.	.879
d4	118.83	128.557	.498	.	.867
d5	118.60	129.972	.522	.	.867
d6	118.63	130.240	.468	.	.868
e1	118.73	130.961	.570	.	.867
e2	118.93	128.133	.622	.	.865
e3	118.87	128.809	.506	.	.867
e4	119.37	125.482	.495	.	.866
e5	119.63	132.033	.135	.	.878

e6	119.07	127.306	.452	.	.867
e7	119.00	127.793	.524	.	.866





ภาคผนวก ง

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัย

สกลนคร



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจิราพร ปทุมเทวภิบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

๑๑๑๒๐



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรุ่งนภา ขาวเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาและการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวรรณิ เมษะมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วย



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอาณิศา บุญคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

คำนวณหาค่าความเที่ยง

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	N of Items
.872	32



Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
a1	118.57	130.806	.363	.	.869
a2	118.23	134.806	.148	.	.873
a3	118.87	133.706	.155	.	.874
a4	118.37	130.654	.432	.	.868
a5	118.53	131.775	.237	.	.872
b1	118.57	133.289	.227	.	.872
b2	118.53	131.499	.374	.	.869
b3	118.57	128.185	.639	.	.865
b4	118.77	127.978	.529	.	.866
b5	118.73	129.995	.387	.	.869
b6	119.83	126.971	.281	.	.875
b7	119.13	123.568	.640	.	.862
b8	118.97	122.378	.701	.	.861
b9	119.13	122.051	.758	.	.860
c1	118.53	133.085	.338	.	.870
c2	118.80	127.407	.363	.	.870
c3	119.53	127.706	.319	.	.872
c4	119.50	129.638	.200	.	.877
c5	118.93	125.789	.629	.	.864
d1	118.67	126.506	.604	.	.864
d2	118.37	130.516	.494	.	.868
d3	119.93	136.616	-.017	.	.879
d4	118.83	128.557	.498	.	.867
d5	118.60	129.972	.522	.	.867
d6	118.63	130.240	.468	.	.868
e1	118.73	130.961	.570	.	.867
e2	118.93	128.133	.622	.	.865
e3	118.87	128.809	.506	.	.867
e4	119.37	125.482	.495	.	.866
e5	119.63	132.033	.135	.	.878
e6	119.07	127.306	.452	.	.867
e7	119.00	127.793	.524	.	.866



ภาคผนวก ง

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจรรยา ปทุมเทวาภิบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๔-๓๖๖๓

จินดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
อ. ร. ๒ | C

นางจรรยา ปทุมเทวาภิบาล
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรุ่งนภา ขาวเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ตูลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาและการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๙-๓๖๖๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวรรณิ เมษะมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ ๑๙) ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๙-๓๖๖๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๑๖๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอาณิศา บุญคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

นางสาวมาลิสสา ดุลย์ชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาแผนกวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่19) ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๑-๓๐๙-๓๖๖๓

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวมาลิสิตา คุณชาติ
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ.2546
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนประชาภิบาล สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

